

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA EVROPSKÉ INTEGRACE

Analýza pracovního trhu ve vybraných zemích
Analysis of Labour Market in Selected Countries

Student: Bc. Iva Janyšková

Vedoucí diplomové práce: Ing. Bc. Monika Mynarzová, Ph.D.

Ostrava 2012

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra evropské integrace

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Iva Janyšková**
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **6210T004 Eurospráva**
Specializace: **00 Eurospráva**
Téma: **Analýza pracovního trhu ve vybraných zemích**
Analysis of Labor Market in Selected Countries

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Jednotný vnitřní trh se zaměřením na trh práce
 3. Analýza podmínek vstupu na pracovní trh ve vybraných zemích
 4. Zhodnocení situace ve vybraných zemích
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:


BONIFAZI, Corrado. *International migration in Europe: New trends and new methods of analysis*. 1st ed. Amsterdam: Amsterdam University Press, 2008. 342 s. ISBN 978-90-5356-894-1.
FIALA, Petr a Markéta PITROVÁ. *Evropská unie*. 2. vyd. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2009. 803 s. ISBN 978-80-7325-2.
LENDFELD, Jiří a Eva ZÁHOŘOVÁ. *Lisabonská smlouva: Konsolidovaný text smlouvy o Evropské unii a smlouvy o fungování Evropské unie ve znění Lisabonské smlouvy*. 1. vyd. Praha: Odbor informování o evropských záležitostech Úřadu vlády ČR, 2008. 512 s. ISBN 978-80-87041-38-3.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.


Vedoucí diplomové práce: **Ing.Bc. Monika Mynarzová, Ph.D.**

Datum zadání: 25.11.2011

Datum odevzdání: 27.04.2012


prof. Ing. Karel Skokan, Ph.D.
vedoucí katedry




prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 27. dubna 2012

.....
Bc. Iva Janyšková

Děkuji vedoucí diplomové práce Ing. Bc. Monice Mynarzové, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a připomínky při psaní mé diplomové práce.

Obsah

1	Úvod	5
2	Jednotný vnitřní trh se zaměřením na trh práce.....	7
2.1	Volný pohyb služeb	8
2.2	Volný pohyb zboží	9
2.3	Volný pohyb kapitálu	10
2.4	Volný pohyb pracovníků	11
2.5	Přechodná období pro volný pohyb pracovníků.....	14
2.6	Uznávání kvalifikací a vzdělání v EU	16
2.7	Schengenské dohody	19
2.8	Migrace	21
2.9	Legislativní a institucionální rámec vnitřního trhu.....	23
3	Analýza podmínek vstupu na pracovní trh ve vybraných zemích.....	26
3.1	Síť EURES	26
3.2	Pracovní trh České republiky	29
3.2.1	Kde nalézt práci a jak se o ni ucházet.....	30
3.2.2	Sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.....	31
3.2.3	Uznávání odborných kvalifikací.....	34
3.2.4	Pracovní doba a mzda.....	35
3.2.5	Pracovní smlouva a ukončení zaměstnání	36
3.3	Pracovní trh Velké Británie	37
3.3.1	Kde nalézt práci a jak se o ni ucházet.....	38
3.3.2	Sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.....	39
3.3.3	Uznávání odborných kvalifikací.....	42
3.3.4	Pracovní doba a mzda.....	44
3.3.5	Pracovní smlouva a ukončení zaměstnání	45
4	Zhodnocení situace ve vybraných zemích	46
4.1	Zhodnocení pracovního trhu České republiky.....	46
4.2	Zhodnocení pracovního trhu Velké Británie	50
4.3	Statistiky sítě EURES	53
4.4	Práce v zahraničí – zhodnocení výzkumu	57

4.4.1	Cíl výzkumu	57
4.4.2	Metoda výzkumu a výzkumný vzorek.....	58
4.4.3	Organizace a zpracování výzkumu.....	58
4.4.4	Charakteristika respondentů	59
4.4.5	Výsledky výzkumu	61
5	Závěr	71
	Seznam použité literatury	73
	Seznam zkratk.....	84
	Prohlášení o využití diplomové práce	
	Seznam příloh	

1 Úvod

Vnitřní trh Evropské unie je založen na tzv. čtyřech svobodách. Mezi čtyři svobody patří volný pohyb zboží, služeb, kapitálu a osob. Diplomová práce se zabývá pouze jedním volným pohybem, kterým je volný pohyb osob, respektive volný pohyb pracovníků. Volný pohyb osob je bezesporu jednou z nejvýznamnějších oblastí regulace v Evropské unii. V rámci vnitřního trhu se jedná o nejdůležitější svobodu. Volný pohyb osob je v podstatě základním právem všech občanů Evropské unie.

Základem volného pohybu osob je volný pohyb pracovníků. Prvotní představa volného pohybu osob byla zaměřena pouze na pracující občany. Tato představa se neslučovala se snahou o vytvoření vnitřního trhu Evropské unie. Na základě těchto nesrovnalostí byl volný pohyb osob rozšířen na všechny kategorie občanů, včetně osob ekonomicky neaktivních.

Občané Evropské unie mají přístup na trh práce jiných členských států bez omezení nebo povolení. Nabízí se jim možnost hledat si práci v jiné členské zemi, mohou využívat veřejných služeb zaměstnanosti a mají právo získat za práci přiměřenou odměnu. Volnému pohybu osob napomáhá také Schengenský prostor, který zaručuje občanům cestovat z jednoho členského státu do druhého bez kontroly na hranicích a cestovat pouze s platným identifikačním průkazem.

Již při vstupu České republiky a dalších devíti nových členských států do Evropské unie dne 1. května 2004, se občanům otevřely možnosti svobodně se pohybovat a pracovat v rámci vnitřního trhu. Jedinou překážkou byla přechodná období. Vůči České republice je využila většina původních zemí EU-15, výjimku tvořila Velká Británie, Irsko a Švédsko. Jako jediné členské státy se rozhodly možnost přechodných období nevyužít. Již 1. května 2006 zrušilo přechodná období Finsko, Španělsko, Portugalsko a Řecko. Hlavním cílem přechodných období bylo bránit přílivu levné pracovní síly z nových členských států. Všechna přechodná omezení pro české pracovníky byla definitivně odstraněna 30. dubna 2011. Občanům České republiky se odstraněním přechodných období otevřely pracovní trhy všech členských států Evropské unie.

Cílem diplomové práce je analyzovat podmínky, specifikovat a identifikovat požadavky vstupu na pracovní trh České republiky a Velké Británie v rámci vnitřního trhu. Cílem práce je také zhodnotit fungování a využívání sítě EURES.

Diplomová práce je rozdělena do tří kapitol. Teoretická kapitola nazvaná Jednotný vnitřní trh se zaměřením na trh práce, se věnuje základním svobodám na vnitřním trhu Evropské unie se zaměřením na volný pohyb pracovníků, na omezení související s tímto pohybem, uznávání kvalifikací a vzdělání nebo Schengenským dohodám. V rámci této kapitoly jsou popsána přechodná období a zmíněny státy, které je vůči České republice využívaly v nejdelším možném časovém období.

Další kapitola s názvem Analýza podmínek vstupu na pracovní trh ve vybraných zemích je zaměřena na podmínky vstupu na pracovní trh České republiky a Velké Británie. Zde je uvedena Evropská služba zaměstnanosti a definována oblast a cíl jejího působení. Analyzovány jsou možnosti nalezení práce v České republice a ve Velké Británii. Kapitola popisuje jak se o práci ucházet a kde může pracovník práci hledat nebo sepsání pracovní smlouvy a její náležitosti. V neposlední řadě je popsáno sociální zabezpečení, jednotlivé typy sociálních příspěvků, které lze čerpat v daném státě, uvedena je minimální mzda nebo maximální týdenní pracovní doba.

Zhodnocení situace ve vybraných zemích je poslední kapitolou diplomové práce. Kapitola je zaměřena na zhodnocení fungování a využívání Evropské služby zaměstnanosti a zhodnocení situace na pracovním trhu České republiky a Velké Británie. V závěru praktické části je vyhodnoceno dotazníkové šetření zaměřující se na práci v zahraničí, ochotu občanů České republiky odcestovat za prací do jiného členského státu nebo zjištění, zda občané znají Evropskou službu zaměstnanosti. Sociologický ústav AV ČR zpracoval výzkum, kterým zjišťoval zájem občanů České republiky odcestovat za prací do zahraničí. Vyhodnocení a závěry tohoto výzkumu jsou využity a porovnávány s dotazníkovým šetřením uvedeným v této kapitole. V rámci praktické části je stanovena hypotéza H_1 : nejsilnějším motivem k odcestování za prací je lepší finanční výdělek a hypotéza H_2 : nejvíce dotázaných bude hledat práci na internetu ještě před odjezdem do zahraničí.

V diplomové práci je využita metoda analýzy, kdy jsou analyzovány a porovnávány podmínky vstupu na pracovní trh a situace na trhu práce České republiky a Velké Británie.

Při zpracování diplomové práce je využito domácí odborné literatury, cizojazyčné literatury, publikací Evropské služby zaměstnanosti, elektronických publikací a oficiálních internetových stránek státních orgánů České republiky a Velké Británie.

2 Jednotný vnitřní trh se zaměřením na trh práce

Společný trh, nebo také jednotný trh, je v podstatě vnitřním trhem Evropské unie. Je prostorem s volným pohybem zboží, služeb, osob a kapitálu, které se také nazývají jako tzv. čtyři svobody. Představuje celé území Evropské unie. Jednotný trh byl vybudován v období let 1957 až 1993. Již při podpisu Smlouvy o Evropském hospodářském společenství (dále jen EHS), které předcházelo Messinské jednání v roce 1955 se potvrdilo, že členské státy Evropského společenství uhlí a oceli směřují ke společnému trhu. Velmi důležitým krokem k vytvoření společného trhu bylo zvýšení produkce, produktivity práce nebo snížení cen¹.

Jednotný vnitřní trh je jedním z úspěchů Evropské unie. Vnitřní trh má mnoho významů. Pro jednotlivce má obrovský význam v tom, že mohou svobodně cestovat, žít, pracovat, studovat nebo trávit penzi v jiném členském státě, než ve kterém jednotlivec žije. Pro spotřebitele poskytuje vnitřní trh možnost vyšší kvality, jsou pro ně dostupnější normy a mají k dispozici širší výběr produktů nebo služeb za lepší ceny. Pro podnikání se otevřel trh s 500 miliony spotřebitelů, na kterém může podnikatel působit na základě souboru společných pravidel. Pro Evropu, jako celek, znamená jednotný trh otevřenější společnost a konkurenceschopnější hospodářství, kde jsou vytvářeny nové příležitosti, respektována sociální práva, je vysoká úroveň ochrany zdraví, bezpečnosti a životního prostředí.

S ohledem na zdokonalování jednotného trhu je zapotřebí nových přístupů. Patří mezi ně:

- více se zaměřit na dopad a výsledky. Doposud se politika jednotného trhu zaměřovala spíše na odstranění přeshraničních překážek pomocí regulačních prostředků. Bude proto kladen důraz na budoucnost lepšího fungování trhů ve prospěch obyvatel, spotřebitelů a podnikatelů. Orientovat se na potřeby občanů, spotřebitelů a podniků nejen z hospodářského hlediska,
- účinněji využívat nástroje Evropské komise. Najít rovnováhu mezi harmonizací a vzájemným uznáváním předpisů a používáním směrnic a nařízení a také zvyšovat úsilí o zjednodušení a modernizaci stávajících pravidel,
- snaha zapojit všechny zúčastněné strany a posílit role národních regulačních orgánů, podpořit lepší koordinaci mezi orgány odpovídajícími za různá hlediska jednotného trhu na vnitrostátní, na národní úrovni a také na úrovni Evropské unie,

¹ FIALA, Petr a Markéta PITROVÁ, Evropská unie, 2009.

- silněji reagovat na globální souvislosti, tedy snaha Evropské unie myslet globálně. Cílem je dobře fungující trh, který by konkuroval na globálním trhu a využíval globalizaci jako svou výhodu. V souvislosti byl založen i Globální fond pro přizpůsobení se globalizaci,
- podpořit přístupnost a sdílnost občanů, podniků, místních a regionálních orgánů, aby byly schopny porozumět a investovat do příležitostí, které jim jednotný trh nabízí.

Jednotný trh je nástrojem, který všem v Evropské unii, jak jednotlivcům a spotřebitelům, tak i podnikům umožňuje, aby co nejlépe využívali svých možností, které jim nabízí integrovanější a otevřenější Evropská unie. Jednotný trh je nástrojem řízení hospodářského růstu a dosažení konkurenceschopné Evropy. Evropy, která s rostoucími trhy a zdravými obchodními vztahy přináší solidaritu, plnou zaměstnanost, vysokou úroveň investic do výzkumu a vzdělávání, s cílem vytvořit lepší budoucnost pro všechny².

2.1 Volný pohyb služeb

Volný pohyb služeb znamená, že poskytovatel služby může provozovat svou činnost v kterémkoliv jiném členském státě za stejných podmínek, jako mají poskytovatelé služeb tohoto státu. Oficiálně byl volný pohyb služeb umožněn v roce 1970, ale bylo nutné respektovat regulační předpisy hostitelské země³.

Vymezení pojmu služba je definováno v čl. 57 Smlouvy u fungování Evropské Unie. „*Za služby se podle Smluv pokládají výkony poskytované zpravidla za úplatu, pokud nejsou upraveny ustanoveními o volném pohybu zboží, kapitálu a služeb. Služby zahrnují zejména:*

- *činnosti průmyslové povahy,*
- *činnosti obchodní povahy,*
- *řemeslné činnosti,*
- *činnosti v oblasti svobodných povolání.*

² Vnitřní trh EU. Ministerstvo průmyslu a obchodu [online]. ©2005 [cit. 2012-02-12]. Dostupné z <http://www.mpo.cz/dokument27608.html>.

³ Volný pohyb služeb. Euroskop [online]. ©2012 [cit. 2011-12-12]. Dostupné z <http://www.euroskop.cz/8735/sekce/volny-pohyb-sluzeb/>.

Aniž jsou dotčena ustanovení kapitoly týkající se práva usazování, může poskytovatel služby za účelem jejího poskytnutí dočasně provozovat svou činnost ve státě, kde je služba poskytována, za stejných podmínek, jaké tento stát ukládá svým vlastním státním příslušníkům“⁴.

Více než 65 % práceschopného obyvatelstva Evropské unie pracuje v sektoru služeb. Liberalizace obchodu byla zakotvena již v Římské smlouvě, ale větší význam při uvolnění trhu nastal až v souvislosti s dokončením vnitřního trhu na základě Jednotného evropského aktu.

Volný pohyb služeb se realizuje ve dvou podobách. První z nich je poskytování služeb přes hranice, kdy například podniky z jednoho členského státu mohou poskytnout služby klientům z jiného členského státu. Druhá podoba je usazení a podnikání v jiném členském státě. Jedná se o možnost přemísťování podniku z jednoho členského státu do druhého členského státu. Může se jednat také o zřízení pobočky podniku v jiném členském státě⁵.

2.2 Volný pohyb zboží

Nejdůležitějším úsilím členských států, jak bylo uvedeno výše, je vytvoření hospodářského prostoru umožňujícího naplňovat čtyři svobody, kterými jsou svoboda volného pohybu zboží, osob, služeb a kapitálu. Jedním z prvotních cílů vnitřního trhu bylo vytvořit takové podmínky, aby pohyb zboží mezi jednotlivými členskými státy probíhal bez ohledu na hranice mezi nimi. Jedinou výjimkou zákazu obchodu bylo, že by dovoz zboží mohl ohrozit zdraví, bezpečnost či mravnost občanů daného členského státu. Největšími překážkami volného pohybu zboží, a tudíž vzájemného obchodu mezi členskými státy, byly rozdílné národní technické požadavky a rozdílné národní sazby daně z přidané hodnoty. Tyto důvody vedly k tomu, že zboží bylo zastavováno na státních hranicích a podrobováno kontrole.

„Mezi překážky volného pohybu zboží jsou řazeny:

- *cla,*
- *opatření s rovnocenným účinkem,*
- *kvantitativní omezení,*

⁴ LENFELD, Jiří a Eva ZÁHOŘOVÁ, Lisabonská smlouva, 2008, s. 97.

⁵ SVATOŠ, Miroslav a kol., Zahraniční obchod, 2009.

- *opatření s rovnocenným účinkem jako kvantitativní omezení,*
- *vnitřní diskriminační zdanění*⁶.

Samotné odstranění kvót a cel ve vzájemném obchodě bylo v celku bezproblémovou záležitostí. Tyto problémy přestaly bránit obchodu již od roku 1968. Zmíněné technické požadavky nebo-li překážky nebyly vytvořeny v rámci evropské integrace, ale používají je i nejvyspělejší státy po celém světě a v současnosti jsou považovány za největší bariéry v mezinárodním obchodu. Stávají se nepřekonatelnou překážkou pro menší podniky, a také brání a omezují vzájemný obchod.

V současnosti existují dva způsoby jak zajistit na vnitřním trhu volný pohyb zboží. Vzájemně uznávat rozdílné technické požadavky na různá zboží a harmonizovat rozdílné technické předpisy⁷.

2.3 Volný pohyb kapitálu

Volného pohybu kapitálu bylo dosaženo až po odstranění všech tří překážek ve volném pohybu osob, služeb a zboží. Pod pojmem volný pohyb kapitálu je myšleno volný pohyb plateb, investic, operace na finančních trzích, poskytování úvěrů a půjček nebo sjednání pojištění. V Maastrichtské smlouvě jsou výslovně zakázána veškerá omezení pohybu kapitálu a plateb mezi členskými zeměmi a také mezi nimi a třetími zeměmi. „*V nejobecnější rovině lze volný pohyb kapitálu vymezit jako zákaz omezení přechodu hodnot mezi členskými státy, nejde-li o zboží nebo služby. Volný pohyb kapitálu je definován na dvě složky. Volný pohyb plateb a volný pohyb kapitálu v užším smyslu*“⁸.

Ve své podstatě volný pohyb osob znamená volný pohyb plateb, které souvisí s platbami za dovezené zboží a služby a transfery peněz migrujících pracovníků. Volný pohyb kapitálu zahrnuje také přímé a portfoliové investice, investice do nemovitostí, kolektivní investování nebo půjčky a pojištění.

Volný pohyb kapitálu má dva vlivy. Přímý vliv souvisí s tím, že volný pohyb kapitálu je jednou ze základních svobod a nepřímý vliv podporuje rozvoj ostatních ekonomických

⁶ DRASTÍKOVÁ, Jana a Magdaléna KUBEČKOVÁ, 2008, s. 14.

⁷ Volný pohyb zboží. Euroskop [online]. ©2012 [cit. 2011-12-10]. Dostupné z <http://www.euroskop.cz/8734/sekce/volny-pohyb-zbozi/>.

⁸ TÝČ, Vladimír, Základy práva Evropské unie pro ekonomy, 2010, s. 197.

svobod. Bez této svobody by nemohly správně fungovat volný pohyb zboží a služeb. Teprve až po odstranění všech překážek, které souvisely s převodem peněz a přesunem kapitálu bylo možno uvolnit bezbariérový pohyb zboží a služeb, zajistit podmínky pro usazování v jiném členském státě a pohyb pracovníků. Principy volného pohybu kapitálu byly zakotveny již v Jednotném evropském aktu z roku 1987 a následně v Maastrichtské smlouvě z roku 1992. Liberalizace v této oblasti zakazuje veškeré omezení pro pohyb kapitálu a omezení pro platby mezi jednotlivými členskými státy.

Uvolnění pohybu kapitálu v rámci členských zemí si vynutilo harmonizaci bankovních poplatků v rámci eurozóny a vytvoření Jednotné oblasti pro platby v eurech, tzv. SEPA. Tato svoboda si vynutila také opatření proti praní špinavých peněz⁹.

2.4 Volný pohyb pracovníků

Zakotvení volného pohybu pracovníků bylo v podstatě revolučním aktem, protože dosud žádné integrační seskupení se k takovému činu neodhodlalo. V platnosti je od roku 1968 a do té doby bylo potřeba mít platný pas a vízum, jelikož na hranicích probíhala kontrola osob a také zavazadel. Hlavním důvodem principu byla možnost občanů cestovat, hledat práci a usazovat se v jiném členském státě. Významným vedlejším dopadem byla užší spolupráce a spojení evropských národů, vzájemné porozumění a poznání¹⁰.

Volný pohyb osob souvisí nejen s volným pohybem pracovníků, ale také s pohybem studentů, důchodců a podnikatelů. „*V rámci společného trhu, tedy přibližně od počátku 90. let, se svoboda volného pohybu osob vztahovala jen na osoby ekonomicky činné, tedy pracovníky, podnikatele nebo živnostníky včetně jejich rodinných příslušníků. Teprve na základě Jednotného vnitřního trhu byly přijaty směrnice o rozšíření volného pobytu na další kategorie osob. Na osoby žijící z nezávislých příjmů, na důchodce a na studenty.*“¹¹ Volný pohyb osob měl umožnit všem občanům, aby pracovníci členských zemí hledali lepší pracovní a životní příležitosti v jiném členském státě, než jaké jsou v jejich rodné zemi či regionu. Také měl poskytnout šanci zlepšit si životní standard jednotlivých pracovníků. Tato svoboda nesouvisí jen s přemísťováním osob v rámci Evropské unie, ale nabízí občanům

⁹ Volný pohyb kapitálu. *Euroskop* [online]. ©2012 [cit. 2011-12-15]. Dostupné z <http://www.euroskop.cz/8737/sekce/volny-pohyb-kapitalu/>.

¹⁰ Volný pohyb osob. *Euroskop* [online]. ©2012 [cit. 2011-12-15]. Dostupné z <http://www.euroskop.cz/8736/sekce/volny-pohyb-osob/>.

¹¹ TÝČ, Vladimír, Základy práva Evropské unie pro ekonomy, 2010, s. 162.

především změnit místo svého pobytu za účelem výkonu pracovní činnosti nebo podnikání a s tím souvisí možnost usadit se a pracovat v jiném členském státě¹². „*Princip volného pohybu pracovníků se týká všech fází pracovní činnosti. Zahrnuje prvotní hledání zaměstnání, uzavření pracovní smlouvy se zaměstnavatelem, nástup do zaměstnání, průběh zaměstnání, ukončení zaměstnání a období po skončení zaměstnání*“¹³.

Pod pojmem pracovník je dle soudního dvora definována osoba v závislém poměru, která je zaměstnána na zkrácený úvazek či nedosahuje minimální mzdy v daném státu. Patří mezi ně i osoba, která skutečně hledá práci v jiném členském státě Evropské unie¹⁴.

Od vstupu České republiky do Evropské unie, které se uskutečnilo 1. května 2004, mají občané možnost využívat čtyři základní svobody vnitřního trhu Evropské unie. Díky vstupu do EU se Česká republika stala také členem EHS. V EHS je volný pohyb pracovníků základním právem občanů.

Ve své podstatě volný pohyb pracovníků umožňuje státním příslušníkům jedné země EHS pracovat v jiné zemi EHS za stejných podmínek, které mají občané tohoto státu. Vše musí být v souladu s národní legislativou daného členského státu. Stejně podmínky zacházení se vztahují i na samotné hledání práce, využívání veřejných služeb či nakládání při odměňování nebo propouštění¹⁵.

Volný pohyb pracovníků zahrnuje odstranění překážek diskriminace mezi jednotlivými pracovníky členských států na základě jejich státní příslušnosti. Právo na volný pohyb pracovníků zahrnuje nejen možnost ucházet se o pracovní místo, pohybovat se za tímto účelem v členském státě, pobývat v členském státě z důvodů pracovních nebo zůstat v členském státě po skončení zaměstnání za podmínek, které stanoví Komise ve svých nařízeních¹⁶.

Dle Smlouvy o fungování Evropské unie zahrnuje volný pohyb pracovníků odstranění jakékoliv diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti. Právo volného pohybu pracovníků zahrnuje také možnost ucházet se o skutečně nabízená místa, volně se pohybovat za účelem pracovních povinností, pobývat v některém z členských států

¹² URBAN, Luděk. Evropský vnitřní trh a příprava ČR na začlenění, 2002, s. 63.

¹³ ŠLOSARČÍK, Ivo, Právní rámec evropské integrace, 2003, s. 116.

¹⁴ DRASTÍKOVÁ, Jana a Magdaléna KUBEČKOVÁ, 2008.

¹⁵ Volný pohyb osob. *Euroskop* [online]. ©2012 [cit. 2011-12-15]. Dostupné z <http://www.euroskop.cz/8736/sekce/volny-pohyb-osob/>.

¹⁶ LENFELD, Jiří a Eva ZÁHOŘOVÁ, Lisabonská smlouva, 2008, s. 91.

za účelem výkonu zaměstnání a také možnost zůstat na území členského státu i po skončení zaměstnání.¹⁷ Smlouva o fungování Evropské unie definuje pojem občanství Unie v článku 20 takto: „Každá osoba, která má státní příslušnost členského státu, je občanem Unie. Občanství Unie doplňuje Občanství členského státu, nenahrazuje je“¹⁸.

Volný pohyb mezi členskými státy vytváří mnoho problémů. Jedny z nejvýznamnějších jsou sociální zabezpečení osob a uznávání odborné kvalifikace získané v domovské zemi a uplatňované v cizí zemi.

Právo krátkodobého pobytu definuje právo Evropské unie jako pobyt do tří měsíců. Členské státy sledují pohyb a pobyt obyvatel prostřednictvím evidence v hotelech, ubytovnách nebo kempech. Pro krátkodobý pobyt postačí občanům osobní identifikační průkaz. Právo dlouhodobého pobytu je definováno jako pobyt delší než tři měsíce. Podmínkou je zabezpečení základních potřeb, včetně zdravotní péče a nezatěžování sociálního systému země. Osoby pobývající dlouhodobě v jiném členském státě, jedná se o zaměstnance, osoby samostatně výdělečně činné, důchodce, studenty a osoby s vlastními zdroji, mohou v zemi pobývat se svými rodinnými příslušníky. Rodinným příslušníkem, dle práva Evropské unie, je manželka/manžel, nezletilé dítě včetně polorodých, osvojených a svěřených, vnuci do 21 let, zletilí potomci závislí na výživě a předci činného občana a jeho manželky/manžela¹⁹.

„Svobodu pohybu osob po území Unie je možno omezit z důvodu:

- *veřejného pořádku,*
- *veřejné bezpečnosti,*
- *ochrany zdraví.*

Při cestování z jednoho členského státu do druhého mohou zabránit vstupu jen tři výše zmíněné výjimky. Musí být dodržena zásada přiměřenosti. Výjimka z důvodů veřejné bezpečnosti a veřejného pořádku musí být založena na výlučném osobním chování dané osoby, které směrnice vysvětluje jako skutečné, aktuální a dostatečně závažné ohrožení některého ze závažných zájmů společnosti. V případě ochrany zdraví se musí jednat o nositele nemoci s epidemickým potenciálem definovaným Světovou zdravotnickou organizací, případně jiné nakažlivé nemoci a nakažlivé parazitické nemoci, pokud se na ně vztahují

¹⁷ HAVEL, Jaroslav a Jan HOLÁSEK, Úplné znění Evropské právo, 2010.

¹⁸ LENFELD, Jiří a Eva ZÁHOŘOVÁ, Lisabonská smlouva, 2008, s. 78.

¹⁹ KŘEPELKA, Jiří a Kateřina SKŘIVÁNKOVÁ, Právo Evropské unie: multimediální učební text, 2007.

ochranná opatření používaná na státní příslušníky hostitelského členského státu.“ Poslední výjimkou je zaměstnávání ve státní správě, kde si jednotlivé členské státy mohou vyhradit právo pro své občany, pokud se jedná o práci soudce, policisty nebo příslušníka ozbrojených sil²⁰.

Volný pohyb pracovníků a jejich ochota hledat práci a stěhovat se do jiného členského státu je výrazným přínosem pro nezaměstnanost. Pracovníci odcházejí za prací ze zemí, které procházejí recesí do zemí s převisem poptávky po pracovní síle, čímž snižují sociální náklady domovské země. Jakmile pracovníci posílají část peněz rodině do domovské země, zprostředkovaně podporují růst spotřeby a hospodářský růst. *„Důvody pro nižší mobilitu pracovní síly jsou jazyková bariéra, rozdílné kulturní zvyklosti, náklady spojené se stěhováním, nedostatečně rozvinutý trh s nemovitostmi, náklady spojené s hledáním pracovního místa. Nadnárodní instituce Evropské unie se proto snaží, v rámci svých možností, vytvořit podmínky pro volný pohyb osob ve formě legislativy zaručující uznání vzdělání, nediskriminaci, přenos sociálního pojištění, statut občanství Unie nebo internetové služby Evropské služby zaměstnanosti“*²¹.

2.5 Přechodná období pro volný pohyb pracovníků

V souvislosti se vstupem ČR do EU bylo po dlouhodobých jednáních stanoveno přechodné období pro volný pohyb českých pracovníků do ostatních členských zemí Evropské unie. Přechodné období je definováno v Aktu o přistoupení České republiky do Evropské unie.

Původní členské státy EU-15 měly možnost po dobu sedmi let upravovat přechodná období pro přístup českých pracovníků, ale i pracovníků z ostatních přistupujících zemí v roce 2004, na své pracovní trhy. Každý členský stát si stanoví své přechodné období pro nové členské země formou tzv. vnitrostátních právních předpisů. V kompetenci členských států je také možnost přechodné období kdykoliv zrušit a tím zpřístupnit svůj trh práce pro všechny občany Evropské unie. Jednou z podmínek otevření trhu práce je implementace nezbytných úprav v právních rádech příslušných zemí.

Samotné přechodné období pro kandidátské země, které vstoupily v roce 2004, se dělilo na tři samostatné etapy. Základní přechodné období bylo stanoveno na dva roky po vstupu

²⁰ DRASTÍKOVÁ, Jana a Magdaléna KUBEČKOVÁ, 2008, s. 22.

²¹ LACINA, Lubor a Antonín RUSEK a kol., Evropská unie: Trendy, příležitosti, rizika, 2007, s.44.

kandidátských zemí do Evropské unie do 30. dubna 2006 a za splnění určitých podmínek bylo toto období prodlouženo o další tři roky do 30. dubna 2009. Prodloužení tohoto období souviselo s povinností členského státu oznámit do 30. dubna 2006 Evropské komisi, že bude i nadále používat národní opatření nebo zda bude uplatňovat jen komunitární právo vůči pracovníkům ze zemí EU-8 (tj. nově přistoupené členské státy kromě Malty a Kypru). Systém národních opatření bylo možno prodloužit o maximálně další dva roky do 30. dubna 2011, pokud i nadále přetrvávaly problémy na domácím trhu práce. Ke dni 31. května 2011 byl v rámci Evropské unie zaveden volný pohyb pracovníků a od té doby je možné pracovat na trhu práce jiného členského státu bez omezení. Národní opatření omezující volný pohyb pracovních sil zavedlo 12 států z bývalých 15 vůči EU-8.

Přístupová období jsou jedním z prostředků ochrany domácího trhu práce původních i nových přistupujících členských států do Evropské unie. České republice poskytuje přístupová smlouva zavést podrobná opatření vůči těm členským zemím, které by vůči ní mohly používat přechodná období a chránit tak svůj trh práce před přílivem migrujících pracovníků. Získá-li migrující pracovník povolení k zaměstnání, získá výhody související s tímto postavením²².

Nejdéle si přechodné období pro pracovníky z České republiky stanovilo Německo a Rakousko. Německá vláda se v koaliční smlouvě zavázala, že využije celé sedmileté přechodné období, které vypršelo až 30. dubna 2011. Pro přístup na pracovní trh bylo nutné povolení od pracovního úřadu. Zaměstnavatel v Německu musel doložit, že na stejné místo nenajde žádného německého pracovníka. Mezi výjimky patřily osoby, které dojíždějí za prací přes hranice pravidelně a sezónní zaměstnanci. Ten kdo trvale pracoval v SRN alespoň tři roky měl na pracovní trh plný přístup.

Rakousko uvolnilo v dubnu roku 2007 celkem 800 pracovních míst pro řemeslníky z nových členských států Evropské unie. Podmínkou bylo, že se o pracovní pozici nesmí ucházet žádný občan z Rakouska. Tuto skutečnost doložil příslušný úřad práce v Rakousku. Na základě tohoto zjištění pak mohl pracovník z jiné členské země získat pracovní povolení na dobu šesti měsíců, které mohlo být prodlouženo o dalších šest měsíců. Po uplynutí této

²² Přechodné období pro volný pohyb pracovníků. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2010 [cit. 2011-12-17]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/1282/>.

stanovené doby měl již občan stejnou volnost na pracovním trhu Rakouska jako jiní občané z Evropské unie²³.

2.6 Uznávání kvalifikací a vzdělání v EU

Nejprve je důležité rozlišit dva základní pojmy a to, zda se jedná o uznávání odborné kvalifikace nebo o uznávání odborného vzdělání. Uznávání dosaženého vzdělání, tzv. akademické uznávání, můžeme definovat jako uznávání diplomů, kvalifikací nebo studijních programů jedné vzdělávací instituce jinou. Toto uznání je důležité pro přijetí na další studium v jiné instituci nebo druh výjimky z povinnosti opakovat studium z některých částí vzdělávacího programu. Většinou se jedná o porovnávání studijních plánů školy, jehož výsledkem je rozhodnutí, zda vzdělání zahraniční je rovnocenné se vzděláním v České republice.

Uznávání vzdělání je v českém právním řádu upraveno pro základní, střední a vyšší odborné vzdělání v § 108 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání a v jeho prováděcí vyhlášce č. 12/2005 Sb., Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR o podmínkách rovnocennosti a nostrifikace vysvědčení vydaných zahraničními školami.

Uznávání kvalifikací je zaměřeno především na posouzení znalostí a dovedností konkrétní osoby a výsledkem samotného procesu uznávání je rozhodnutí o tom, zda má dotyčná osoba dostatečné znalosti a dovednosti k tomu, aby v cizí zemi mohla vykonávat konkrétní povolání nebo činnost. Do vstupu ČR do EU nebyla oblast uznávání kvalifikace upravena zákonem. Po následném vstupu vznikla potřeba důsledné úpravy zásady volného pohybu osob. Byl přijat zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a některých příslušníků jiných států a o změně některých zákonů (zákonu o uznání odborné kvalifikace), ve znění pozdějších předpisů, který byl účinný ode dne vstupu ČR do EU. Uznání odborných kvalifikací je v Evropské unii upraveno ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací²⁴.

²³ Přístup na pracovní trh. *Europa* [online]. 2010 [cit. 2012-02-09]. Dostupné z http://ec.europa.eu/ceskarepublika/service/working/art_4912_cs.htm.

²⁴ Uznávání kvalifikací a vzdělávání v EU. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. ©2006 [cit. 2011-12-28]. Dostupné z <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/uznavani-kvalifikaci>.

Vzájemné uznávání odborné kvalifikace je jedním z největších problémů migrujících pracovníků do jiného členského státu. Výkon různých povolání, například lékaře, zdravotní sestry, učitele nebo inženýra je podmíněn získáním kvalifikace, kterou poskytuje národní vzdělávací systém členského státu. Podmínky získání kvalifikace jsou v každém státě jiné, což je i případ států Unie. Je výsostným právem každého členského státu, aby v zájmu ochrany života a zdraví, ochrany majetku, ochrany spotřebitele, ochrany životního prostředí nebo jiných důvodů, vyloučil volnou soutěž při výkonu určitého povolání.

Má-li být realizována svoboda volného pohybu pracovníků, musely se členské státy dohodnout, že budou vzájemně uznávat kvalifikace získané v mateřské zemi migranta. Poté tak bude zajištěno, že migranti nebudou v jiném členském státě diskriminováni.

Vývoj legislativy má dvě části, starý způsob, tzv. sektorový přístup a nový přístup, tzv. přijímání rámcových směrnic. Starý způsob znamenal přijetí směrnic, které velice přesně určovaly podmínky uznávání diplomů a vysvědčení získaných v jiných členských zemích, a to především u zdravotnických povolání, kde každá z členské země chce mít jistotu, že získaná kvalifikace se neliší od kvalifikace v dotyčné zemi. K těmto profesím přibýly i další profese, u kterých byly vyžadovány kvalifikační požadavky. Jednalo se o profesi architektů, právníků, pojišťovacích agentur, provozovatelů nákladní dopravy nebo holiče a samostatné obchodní agenty.

Nový přístup uznávání se začal aplikovat s přechodem na vnitřní trh, protože starý systém byl časově velice náročný. Současný přístup je pružnější a uznávají se vysokoškolské diplomy, pokud odborné vzdělání trvalo alespoň tři roky. Od roku 1988 se takové diplomy uznávají bez vymezení potřebné kvalifikace. Nový přístup byl v roce 1992 rozšířen o uznávání vysvědčení o středoškolském vzdělání a odborném výcviku.

Uznávání kvalifikace otevírá občanovi Unie cestu do ostatních členských států a umožňuje mu, aby hledal a nacházel pracovní příležitost kdekoli na území Evropské unie. Uznání kvalifikace je založeno na zjištění, že mezi členskými státy neexistují rozdíly v odborném vzdělání. Pokud by bylo podezření, že rozdíly existují, může členský stát po migrujícím pracovníkovi požadovat potvrzení odborných znalostí složením zkoušky nebo může absolvovat odbornou praxi. Tento požadavek může být požadován jak po vysokoškolsky vzdělaných, tak i po středoškolsky vzdělaných pracovnících²⁵.

Uznávání kvalifikací platí nejen v členských státech EU, ale také v Norsku, Lichtenštejnsku a na Islandu. Od roku 2002 také ve Švýcarsku. Velice významný krok

²⁵ URBAN, Luděk, Evropský vnitřní trh a příprava ČR na začlenění, 2002, s. 66 – 67.

v rámci volného pohybu pracovníků bylo zavedení evropského zdravotního průkazu, který poskytuje přístup k lékařskému ošetření ve všech členských státech bez dřívějšího povinného papírování.

Žádost o uznání odborné kvalifikace v České republice může podat občan jakéhokoliv členského státu EU-27, dalších států EHP (jedná se o Island, Lichtenštejnsko a Norsko) a také Švýcarska, který svou kvalifikaci získal mimo Českou republiku v zemích EU-26, EHP a Švýcarsku.

Samotný postup při žádosti o uznání odborné kvalifikace závisí na zjištění žadatele zda jeho povolání nebo činnost, kterou chce vykonávat v ČR, patří mezi regulované nebo neregulované povolání nebo činnosti. Databáze regulovaných povolání je v České republice přístupná na stránkách Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT). Za regulované povolání je považována taková činnost nebo povolání, s jejichž výkonem souvisí předepsané právní předpisy, bez jejichž splnění nemůže být toto povolání nebo činnost vykonávána. Není-li činnost regulována je možné ji vykonávat, aniž by bylo potřeba předchozí uznání odborné kvalifikace. Zjistí-li žadatel, že povolání nebo činnost, kterou chce vykonávat, je činnost regulovaná, musí požádat o uznání odborné kvalifikace u uznávacího orgánu. Tímto orgánem je ústřední orgán státní správy České republiky, do jehož působnosti regulované povolání patří, nebo kterému je regulované povolání nejbližší. Ministerstvo průmyslu a obchodu (dále jen MPO) je uznávacím orgánem pro regulované činnosti, které žadatelé chtějí vykonávat jako podnikatelé ve formě živnosti nebo jako odpovědný zástupce držitele živnostenského oprávnění. V případě MŠMT se jedná o regulovanou činnost, o které rozhoduje na základě zvláštního právního předpisu profesní komora.

Žadatel musí splnit dva kroky při žádání o uznání odborné kvalifikace. Nejprve si musí opatřit žádost o uznání odborné kvalifikace a poté tuto žádost vyplnit a přiložit potřebné doklady. Žádost o uznání odborné kvalifikace je volně ke stažení na webových stránkách MŠMT nebo lze formulář získat u příslušného uznávacího orgánu, dále na kontaktním místě, kterým je MŠMT nebo na MPO. Vzor formuláře je uveden jako Příloha č. 1 v přílohách. K vyplněnému formuláři žádosti je potřebné doložit zejména doklad totožnosti, doklad osvědčující státní příslušnost, doklad o odborné kvalifikaci, který zahrnuje doklad o vzdělání a odborné přípravě a doklad o výkonu předmětné činnosti. Dále je vyžadován doklad o jiné způsobilosti a doklad o zaplacení správního poplatku. Správní poplatek je stanoven ve výši 2 000,- Kč. V případě uznávání orgánem profesní komory je správní poplatek stanoven předpisem této komory.

Po předložení žádosti uznávacímu orgánu je tento orgán povinen nejpozději do 60 dnů ode dne předložení bezodkladně žádost rozhodnout. Jde-li o složitý případ, může uznávací orgán rozhodnout ve lhůtě do 90 dnů. Rozhodnutím se rozumí to, že:

- uznávací orgán uzná odbornou kvalifikaci,
- uznávací orgán potřebuje před uznáním splnění kompenzačních opatření (rozdílná zkouška nebo absolvování adaptačního období),
- uznávací orgán zamítne žádost o uznání odborné kvalifikace.

Proti zamítnutí uznání se může žadatel odvolat. V řízení o uznávání odborné kvalifikace existují také výjimky pro různé činnosti a povolání, které jsou upraveny zvláštními zákony a směrnici. Mezi povolání a profese, které mají odlišné řízení patří profese advokáta, auditora, architekta, lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, všeobecnou sestru a porodní asistentku a veterinárního lékaře. Povolání advokáta a auditora je upraveno jak zvláštním zákonem, tak speciální oborovou směrnicí²⁶.

2.7 Schengenské dohody

Volný pohyb osob a migrace souvisí s volným pohybem mezi vnitřními hranicemi Unie. Členské státy, které tvoří vnější hranice Unie mají odpovědnost nejen za své území, ale i za celé území Unie jelikož byly zrušeny vnitřní hranice.

Schengenská dohoda byla uzavřena mezi členskými státy Evropského společenství dne 14. června 1985. Podepsala ji Francie, Belgie, Nizozemí, SRN a Lucembursko. Jejich společným cílem bylo odbourání hraničních kontrol a dosažení tří cílů:

- zjednodušení mezistátního pohybu občanů zrušením kontrol na vnitřních hranicích mezi členskými státy,
- zajištění minimalizace rizik spojených se zrušením kontrol na vnitřních hranicích,
- vyhnout se strukturálnímu konfliktu v rámci ES.

Dne 19. června 1990 byla v Schengenu podepsána zástupci vlád původních signatářských zemí Úmluva k provedení Schengenské dohody, která podrobněji rozepisuje principy

²⁶ Základní informace pro žadatele. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online] ©2006 [cit. 2011-12-28]. Dostupné z <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/zakladni-informace-pro-zadatele>.

Schengenského prostoru a Schengenského informačního systému. „Schengenská úmluva spočívá na třech hlavních zásadách:

- fyzické uvolnění pohybu zboží a osob uvnitř schengenského prostoru,
- uvolnění pohybu nesmí být na úkor bezpečnosti v EU. Proto se zpřísňují kontroly jak zboží, tak osob na vnější hranici schengenského prostoru,
- jsou přijímána tzv. kompenzační opatření, která zahrnují harmonizaci a zjednodušení příslušných správních a jiných předpisů mezi členskými státy apod“²⁷.

Společenství pěti států Schengenské dohody se začalo pomalu rozrůstat o další přistupující členy. Postupně se zapojila Itálie v roce 1990, Portugalsko a Španělsko v roce 1991, Řecko v roce 1992, Rakousko v roce 1995, Dánsko, Finsko a Švédsko v roce 1996. Statut schengenského přidruženého státu získalo Norsko a Island.

Česká republika se stala členem Schengenského prostoru 21. prosince 2007 kdy byly zrušeny kontroly na vnitřních hranicích. Mezi další státy, které přistoupily společně s Českou republikou patří Estonsko, Lotyšsko, Litva, Maďarsko, Malta, Polsko, Slovensko a Slovinsko. V roce 2008 přistoupilo Švýcarsko a posledním státem se v roce 2011 stalo Lichtenštejnsko. Tímto přistoupením se tak naplnilo právo volného pohybu osob. Občané Unie mohou cestovat z jednoho členského státu do druhého bez nutnosti kontroly dokladů. V případě, že se jedná o cestu do třetí země je kontrola dokladů nutná z důvodu bezpečnosti na vnějších hranicích Unie. I přes to, že kontroly na hranicích byly zrušeny, musí mít u sebe cestující občan průkaz totožnosti v případě, že bude nucen prokázat svou totožnost²⁸.

Proces přípravy na vstup do Schengenského prostoru započal již vstupem České republiky do Evropské unie, kdy ČR převzala většinu pravidel uplatňovaných státy Schengenu/EU v oblasti bezpečnosti a ochrany hranic. Česká republika se podílela nejen na vízové politice EU, ale také začala plnit podmínky schengenského acquis, které se týkají překračování hranic, spolupráce v trestních věcech, povinnosti dopravců, boji proti nelegálnímu dovozu omamných a psychotropních látek nebo ochranou osobních údajů. Již během tří let od vstupu se část pravidel stala rutinní součástí každodenní praxe českých orgánů.

²⁷ TÝČ, Vladimír, Základy práva Evropské unie pro ekonomy, 2010, s. 205.

²⁸ Co je Schengen. *Euroskop* [online]. ©2012 [cit. 2011-12-28]. Dostupné z <http://www.euroskop.cz/300/sekce/co-je-schengen/>.

Velká většina Schengenské prováděcí úmluvy se zabývala vytvořením Schengenského informačního a evidenčního systému, jehož úkolem je chránit bezpečnost a veřejný pořádek v schengenském prostoru a přispět k plynulé práci v oblasti udělování víz, povolení k pobytu a policejní spolupráci. „Na základě úmluvy byl založen Schengenský informační systém skládající se z částí vytvářených každou ze smluvních stran a z technické podpůrné jednotky se sídlem ve Štrasburku, za kterou je odpovědná Francie. Je vytvořen soubor dat, která slouží k rychlému automatickému vyhledávání údajů o osobách a předmětech. Evidence osob je zaměřena na jedince, kteří spáchali nebo plánují spáchat vážné trestné činy, nebo osoby, u nichž lze předpokládat, že se jich v budoucnu dopustí. Schengenský informační systém obsahuje také databázi osob, o jejichž zatčení se žádá, údaje o cizincích, jimž je odepřen vstup z důvodu bezpečnosti, údaje o pohřešovaných osobách a mnoho dalších²⁹.

Od 1. července 2007 získala ČR možnost využívat Schengenský informační systém, který slouží zejména k pátrání po osobách a věcech. České orgány získaly přístup do společného informačního systému Schengenu a rozšířily si tak možnost při pátrání po pohřešovaných osobách, po hledaných věcech, sledování osob, předcházení zneužití identity a podobně. Bez tohoto přístupu je zrušení kontrol na vnitřních hranicích nemyslitelné. Aby nebyl informační systém Schengenu zneužíván, je používán pouze vybranými orgány, které tento systém potřebují k výkonu svých zákonem stanovených činností³⁰.

2.8 Migrace

S volným pohybem pracovníků souvisí také migrace. Možnost pracovníků svobodně se pohybovat v rámci Evropské unie by měla zlepšit ekonomickou výkonnost, protože pracovníci si mohou sami vybírat zaměstnání, které jim vyhovuje a které odpovídá jejich schopnostem a zkušenostem. Největší rozšíření v historii Evropské unie, které se odehrálo v roce 2004, rozšířilo pracovní trh Unie o dalších deset členských zemí a následné rozšíření v roce 2007 o další dvě země. Celkově se trh Evropské unie rozrostl o 100 milionů nových pracovníků. Většina pracovníků v nových členských státech vydělává méně než kdyby pracovali v členském státě EU-15³¹.

²⁹ FIALA, Petr a Markéta PITROVÁ, Evropská unie, 2009, s. 663 – 664.

³⁰ Co je Schengen. *Euroskop* [online]. ©2012 [cit. 2011-12-15]. Dostupné z <http://www.euroskop.cz/300/sekce/co-je-schengen/>.

³¹ BALDWIN, Richard a Charles WYPLOSZ, Ekonomie Evropské integrace, 2008, s. 464.

Migrace jako pojem je chápána jako změna trvalého pobytu občana. Dělí se na migraci vnitřní a mezinárodní. Vnitřní migraci můžeme definovat jako migraci za hranice určité administrativní jednotky, například obce nebo kraje. Mezinárodní migrace obsahuje širší oblast. Jedná se tedy o migraci za hranice státu. Hypotézy týkající se budoucí podoby mezinárodní migrace nejsou jen z pohledu demografického, ale souvisí také s ekonomickými, politickými, sociálními a etnickými faktory. Známé jsou také další druhy migrací, například návratová migrace nebo nucená migrace³².

Pracovní migrace úzce souvisí s volným pohybem pracovníků, protože se jedná o migraci, při které pracovní migrant vstupuje do cizí země jako pracovní síla za účelem nalezení práce v zahraničí. Tento typ migrace lze dále členit podle typu pracovní migrace, která může být dlouhodobá, sezónní nebo v podobě příhraniční pracovní aktivity.

V rámci České republiky je migrační politika v gesci Ministerstva vnitra ČR. Jednou z hlavních priorit v oblasti migrace je formulace účinných opatření, která budou podporovat legální migraci a minimalizovat nelegální migraci. V současnosti je národní migrační politika řešena v konsensu s partnerskými zeměmi s využitím nástrojů evropského práva, a to od vstupu do EU. Legální migrace je v ČR podporována projektem Výběru kvalifikovaných zahraničních pracovníků nebo projektem Zelené karty, který vznikl v roce 2009³³.

Nelegální migraci je třeba chápat jako činnost, když:

- cizí občan nelegálně vstupuje do jiného členského státu,
- cizí občan neoprávněně pobývá na území členského státu nebo
- cizí občan neoprávněně pracuje v členském státě.

S tímto typem migrace je spojeno ohrožení bezpečnosti a vnitřní stability státu. Je také aktuálním tématem na jednáních EU v oblasti svobody, bezpečnosti a spravedlnosti a současně diskusí, která se zaměřuje na boj a prevenci proti nelegální migraci³⁴.

Nelegální migrace může zásadním způsobem ohrozit vnitřní stabilitu a bezpečnostní situaci země. V rámci Evropské unie je problematika nelegální migrace řešena v pracovní skupině Rady EU Migrace – vyhoštění a v určitých případech v pracovní skupině Rady EU

³² BONIFAZI, Corrado, International migration in Europe: new trends and new methods of analysis, 2008.

³³ Migrace. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. ©2012 [cit. 2011-12-29]. Dostupné z <http://www.mvcr.cz/clanek/migrace-novy-clanek-890951.aspx>.

³⁴ BORGUSZ, Barbara, Irregular Migration and Human Rights: Theoretical, European and international perspectives, 2004.

Hranice. Mezi dopady nelegální migrace je uváděno narušení sociální struktury, nárůst organizovaného zločinu, nárůst státních výdajů, nelegální zaměstnávání nebo i obchod s lidmi. Migrační toky mohou být popsány z hlediska push factors, neboli nepříznivých faktorů a pull factors, kdy se jedná o příznivé faktory³⁵.

Po vstupu České republiky do Evropské unie se otevřely pro občany Unie nové pracovní trhy a také pracovní trh České republiky, která je pro pracovníky jak zemí cílovou, tak i vysílající. Imigranty v nové cílové zemi čeká proces adaptace, jež je pro někoho velmi složitý, pro někoho jiného jednoduchý. Roli zde hraje vzdálenost obou kultur, nové zvyky, tradice, charakter bydlení, geografická poloha, klimatická změna a integrační politika cílové země.

Neexistuje jen migrace pracovníků z členských států, ale také z tzv. třetích zemí, tedy těch, které nejsou součástí Evropské unie. V listopadu roku 2008 odhlasovali poslanci Evropského parlamentu zavedení modrých karet. Modré karty mají umožňovat zaměstnávání kvalifikovaných pracovníků z třetích zemí za výhodných podmínek. *„Základní podmínkou pro udělení modré karty je ukončené vyšší vzdělání nebo způsobilost podepřená alespoň pěti lety praxe. Žadatelé o modrou kartu si musejí před svým příchodem do EU najít pracovní místo, ve kterém již mají zmíněnou pětiletou praxi“*³⁶. Držitel modré karty nemá právo na trvalý pobyt v EU. Platnost karty je tři roky s možností prodloužení.

2.9 Legislativní a institucionální rámec vnitřního trhu

Téměř všechny instituce Evropské unie se podílejí na správě vnitřního trhu. Legislativu vnitřního trhu zajišťuje především Evropská Komise z vlastní iniciativy, na základě doporučení Evropské rady nebo na žádost Rady ministrů.

Samotná Komise je také výkonným orgánem a je odpovědná za ochranu hospodářské soutěže na vnitřním trhu. Důležitým úkolem je především dohlížení na členské státy v oblasti přijímání legislativy vnitřního trhu do svých právních řádů včas a správně. Komise může podat stížnost na ten členský stát, který se chová nedisciplinovaně. Komisařem odpovědným za vnitřní trh a služby je Michel Barnier.

³⁵ BONIFAZI, Corrado, International migration in Europe: new trends and new methods of analysis, 2008.

³⁶ HORÁKOVÁ, Milada, Dlouhodobé trendy ve vývoji pracovních migrací v České republice, 2008, s. 9 – 10.

Evropská rada, jako vrcholný politický orgán, vymezuje vnitřní strategii a ve svých Závěrech úkoluje Komisi. Rada ministrů spolu s Evropským parlamentem schvaluje právní akty vztahující se k vnitřnímu trhu. Legislativu týkající se vnitřního trhu projednává Rada pro konkurenceschopnost.

O prohloubení vnitřního trhu a odstranění překážek se postaral Evropský soudní dvůr v rámci svých rozsudků. Mezi poradní orgán, který se vyjadřuje k navrhované legislativě, patří Hospodářský a sociální výbor. Ten předává své stanovisko Komisi, Radě ministrů a Evropskému parlamentu³⁷.

Pravidla fungování vnitřního trhu jsou zakotvena v zakládajících smlouvách. Legislativně je volný pohyb pracovníků zařazen do Lisabonské smlouvy do Hlavy IV nazvané Volný pohyb osob, služeb a kapitálu. Také v Listině základních práv a svobod (článek 45) je zakotveno, že každý občan Unie má právo volně pracovat a pobývat na území členských států. Pobyt může být také přiznán osobám ze třetích zemí oprávněným pobývat na území jakéhokoli členského státu. V rámci sekundárního práva se jedná o směrnice a nařízení.

Změny v Lisabonské smlouvě se týkají zejména institucí, jejich funkcí, nového způsobu hlasování v Radě. Minimální změny jsou zaměřeny na vnitřní trh, i když samotná podstata je přebírána z předchozích smluv. Když se zaměříme na články týkající se základních svobod vnitřního trhu, přebírá Lisabonská smlouva dřívější znění. Nově zavádí používání „vnitřní trh“ místo dříve používaného „společný trh“ nebo „jednotný trh“³⁸.

Směrnice 2004/38/ES o právu občanů Evropské unie se týká práv občanů Unie a jejich rodinných příslušníků, jejich volném pohybu a pobytu na území členských států, která je platná od 30. dubna 2006 a nahrazuje soubor devíti směrnic a nařízení přijatých v letech 1964 – 1993.

Směrnice rozšiřuje práva na slučování rodin občanů Evropské Unie a za určitých podmínek také na jejich partnery a zaručuje autonomní práva členům rodiny. Směrnicí se zavádí také nové právo pro občany Unie a tím je právo na trvalý pobyt, které je konkrétním projevem občanství Unie. Omezují se možnosti členských států ukončit právo jednotlivce na pobyt pouze z důvodů veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a veřejného zdraví.

³⁷ Instituce EU a správa vnitřního trhu. *Euroskop* [online]. ©2012 [cit. 2012-01-10]. Dostupné z <http://www.euroskop.cz/8733/sekce/instituce-eu-a-sprava-vnitriho-trhu/>.

³⁸ Lisabonská strategie a vnitřní trh. *Euroskop* [online]. ©2012 [cit. 2012-02-09]. Dostupné z <http://www.euroskop.cz/8742/sekce/lisabonska-strategie-a-vnitri-trh/>.

Stanovuje například podmínky výkonu práva volného pohybu a pobytu na území členských států občany Unie a jejich rodinnými příslušníky, či právo trvalého pobytu občanů Unie nebo omezení práv. Směrnice se vztahuje na občany Unie, kteří se stěhují do jiného členského státu a na jejich rodinné příslušníky. V jednotlivých člancích je uvedeno například kdo jsou oprávněné osoby, právo na vstup, právo na opuštění území, právo pobytu po dobu do tří měsíců nebo vydávání pobytových karet.

Dle směrnice je občanem Unie osoba, která je státním příslušníkem některého členského státu. Rodinným příslušníkem je manžel nebo manželka, partner, se kterým občan Unie uzavřel registrované partnerství, dále potomci v přímé linii a předci v přímé linii. Hostitelským členským státem je stát, do nějž se občan Unie stěhuje za účelem výkonu práva volného pohybu osob³⁹.

V případě vydávání pobytových karet je rodinným příslušníkům, kteří nejsou státními příslušníky žádného členského státu, vydána pobytová karta nejpozději šest měsíců ode dne požádání žádosti. K vydání žádosti musí žadatel předložit platný cestovní doklad, doklad potvrzující rodinný vztah nebo registrované partnerství a osvědčení o registraci. Pobytová karta má platnost pět let ode dne vydání nebo po dobu předpokládaného pobytu občana Unie, je-li kratší než pět let. Existuje také karta trvalého pobytu pro rodinné příslušníky, kteří nejsou občany Evropské unie. Tato karta je automaticky po deseti letech prodlužována. Žádost o kartu trvalého pobytu je možno podat před skončením pobytové karty.

Směrnici 2004/38/ES, stejně jako jiné směrnice, musela Česká republika transponovat do svých vnitrostátních právních předpisů. Plně byla převedena v roce 2007. Dne 10. prosince 2008 přijala Evropská komise hodnotící zprávu o uplatňování této směrnice. Ve zprávě bylo uvedeno, že všechny členské státy směrnici transponovaly, ale v praxi má transpozice směrnice nedostatky⁴⁰.

³⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES In: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0038:CS:HTML>, 2004.

⁴⁰ URBAN, Luděk, Evropský vnitřní trh a příprava ČR na začlenění, 2002.

3 Analýza podmínek vstupu na pracovní trh ve vybraných zemích

Všichni občané jakékoliv členské země Evropské unie mají právo hledat práci v jiné členské zemi, mají právo na stejnou pomoc od úřadů práce hostitelské země, jako jejich státní příslušníci. Jedním z dalších práv je možnost pobývat v hostitelské zemi tak dlouho, aby pracovníci mohli hledat práci, o tuto práci se ucházet a sjednat pracovní poměr.

Právo pobývat v jiné zemi mají pracovníci, kteří v dané zemi pracují. Hostitelské země vyžadují, aby se pracovníci registrovali u příslušných orgánů. Tato povinnost vyplývá ze směrnice 2004/38/ES ze statutu migrujícího pracovníka z EU. S pracovníkem z jiné členské země, který má právo pracovat v jakékoliv zemi EU, se musí zacházet za stejných podmínek jako se státním příslušníkem dané země a bez povinnosti žádat o pracovní povolení. Mezi výjimky může patřit ověření znalosti jazyků, která je pro pracovní místo nutná nebo přechodné období, během kterého lze omezit zaměstnávání pracovníků z nově přistupujících členských zemí EU.

Státního příslušníka země Evropské unie, který si hledá práci a má šanci, že ji nalezne, nelze z dané země vyhostit. Při hledání práce v jiné členské zemi Evropské unie může pracovník využít Evropské služby zaměstnanosti⁴¹.

3.1 Sít' EURES

EURES (European Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti) je Evropský portál pracovní mobility. Jeho účelem je poskytovat potřebné informace, dostatečné poradenství, služby v oblasti náboru a vyhledávání pracovních míst pracovníkům, zaměstnavatelům a samozřejmě všem občanům, kteří mají zájem a chtějí využívat výhody, které jim poskytuje volný pohyb osob.

Sít' EURES vznikla v roce 1993. Je výsledkem spolupráce mezi Evropskou komisí, veřejnou službou zaměstnanosti členských států EU, Norska, Islandu a Lichtenštejnska a dalších partnerských organizací. Do činnosti EURES je zapojeno také Švýcarsko. Sít' spravuje

⁴¹ EUROPA: Volný pohyb – občané EU. *Evropská komise* [online]. 2012 [cit. 2012-02-28]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=457&langId=cs>.

Generální ředitelství pro zaměstnanost a sociální věci. Realizace je podmíněna harmonizací právních norem a přijetí *acquis communautaire*⁴².

V rámci sítě EURES najdeme mnoho databází, se kterými pracuje. Jedná se o:

- databázi volných pracovních míst,
- databázi životopisů,
- databázi životních a pracovních podmínek,
- databázi informací o situaci na místním trhu práce,
- databázi vzdělávání.

V rámci databáze volných pracovních míst je možno procházet kompletní databázi pracovních příležitostí všech států EU/EHP. Užitečným tipem při hledání největšího počtu pracovních příležitostí je zadávat jako vstupní požadavek zvolenou profesi a požadovanou zemi. Pro registrované zaměstnavatele je důležitá databáze životopisů. Mají zde možnost nalézt pracovníka z jiných států EU/EHP. Databáze životních a pracovních podmínek poskytuje zájemcům o práci v jiném státě možnost nalézt si potřebné informace o dané zemi. Každý stát o sobě poskytuje nejnútnejší informace, které se týkají práce a životních podmínek, daní, pracovních smluv, obsahuje informace o způsobu hledání práce, legislativě nebo sociálním systému dané země. Údaje o situaci v jednotlivých regionech dané země poskytuje pracovníkům databáze informací o situaci na místním trhu práce. Obsahuje seznam nejžádanějších profesí a také seznam profesí, které jsou nejhůře uplatnitelné⁴³.

Poslední databází je vzdělávání. Souvisí s evropským portálem PLOTEUS, která disponuje databází vzdělávacích příležitostí v Evropě. Byl vytvořen v reakci na zasedání Evropské rady v Lisabonu a ve Stockholmu. Hlavní cílem je poskytování informací k tomu, aby mohli občané využívat právo volného pohybu osob. Samotný projekt PLOTEUS je ve fázi realizace. Projekt řídí Generální ředitelství pro vzdělávání a kulturu⁴⁴.

V rámci sítě EURES jsou k dispozici poradci, kteří uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům poskytují informace v rámci osobního kontaktu. V současnosti existuje po

⁴² EURES: Evropský portál pracovní mobility. *Evropská komise* [online]. 2012 [cit. 2012-02-13]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=27&acro=eures&lang=cs>.

⁴³ EURES. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-02-13]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures.

⁴⁴ EUROPA: PLOTEUS. *Evropská komise* [online]. 2012 [cit. 2012-02-13]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/ploteus/about.jsp?language=cs>.

celé Evropě více než 850 poradců a jejich počet stále roste. Poradci poskytují tři základní služby EURES. Jsou jimi informace, poradenství a pomoc v hledání nového pracovního místa. Odborně vyškolení poradci mají odborné znalosti v praktických, právních a administrativních aspektech pracovní mobility na úrovni národní i přeshraniční. Mohou pracovat v rámci veřejných služeb zaměstnanosti dané země nebo v rámci partnerské organizace EURES⁴⁵.

Každé pracovní místo, které je zveřejněno na stránkách sítě EURES je předem ověřeno. Ověřuje se, zda je místo platné a odpovídá evropským postupům zaměstnávání. EURES spolupracuje s úřady práce v ČR i EURES poradci, zabezpečuje pronájem místností na výběrová řízení a je nápomocen zaměstnavateli při prvotním získání kontaktů od uchazeče.

Nejrozšířenější je pracovní mobilita v přeshraničních regionech, proto byl v rámci EHS vytvořen EURES-T systém. Příkladem může být přeshraniční partnerství EURES-TriRegio, které působí v pohraničí České republiky, Německa a Polska⁴⁶. Cílem partnerství je podpora a rozvoj společného pracovního trhu při dodržování pracovních a sociálních standardů. Na problematiku přeshraniční spolupráce jsou speciálně vyškoleni EURES poradci⁴⁷.

Do systému EURES-T je zapojeno celkem 13 zemí Unie a v současnosti existuje 20 přeshraničních partnerství. V těchto regionech dochází ke zvýšenému přesunu pracovníků, jelikož zde žije okolo 600 000 pracovníků, kteří bydlí v jedné zemi a dojíždějí za zaměstnáním do jiné země. Cílem přeshraničního partnerství je uspokojit poptávku po informacích a koordinaci v souvislosti s mobilitou, umožňují spolupráci veřejných služeb zaměstnanosti a odborného vzdělávání, organizaci zaměstnavatelů a odborových svazů a mnoho dalších. Přeshraniční partnerství jsou významným prostředkem pro sledování oblastí zaměstnanosti a jsou rozhodujícím prvkem pro rozvoj evropského trhu práce⁴⁸.

Portál pracovní mobility obsahuje okolo milionu volných pracovních míst z celé Evropy. Služeb síť EURES mohou využívat bezplatně všichni uchazeči o zaměstnání a to před hledáním práce, při hledání i po nalezení práce⁴⁹.

⁴⁵ EURES: Evropský portál pracovní mobility. *Evropská komise* [online]. 2012 [cit. 2012-02-13]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=3&acro=eures&lang=cs>.

⁴⁶ EURES TriRegio [online]. ©2009 [cit. 2012-02-22]. Dostupné z <http://www.eures-triregio.eu/cs/triregio/o-nas>.

⁴⁷ Eures poradí, jak se ucházet o práci v zahraničí. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2012 [cit. 2012-02-22]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/12331>.

⁴⁸ EURES: Evropský portál pracovní mobility. *Evropská komise* [online]. 2012 [cit. 2012-02-28]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=cs&catId=56&parentCategory=56#XBorderMap>.

⁴⁹ EVROPSKÁ KOMISE. *Jak nalézt v Evropě zaměstnání: pokyny pro uchazeče o zaměstnání* [online]. 2010 [cit. 2012-03-10]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5658&langId=cs>.

3.2 Pracovní trh České republiky

Občan EU/EHS a Švýcarska nebo jeho rodinný příslušník nepotřebuje povolení k zaměstnání na území České republiky. Potvrzení k přechodnému pobytu se může hodit v případě podávání žádosti o sociální dávky. Udělení trvalého pobytu je možno až po splnění pětiletého nepřetržitého přechodného pobytu v ČR.

Registraci k pobytu potřebuje občan z členského státu EU/EHP nebo Švýcarska, který předpokládá pobyt delší než 30 dní. Je nutné se nahlásit na cizineckou policii do 30 dní od vstupu do země. Povolení k pobytu, pokud bude pobyt delší než 3 měsíce, se doporučuje. Některé instituce jej mohou vyžadovat. K žádosti o povolení k pobytu je zapotřebí cestovní pas, doklad o zdravotním pojištění a doklad potvrzující účel pobytu⁵⁰.

Povinností zaměstnavatele je nejpozději ke dni nástupu zaměstnance na pracovní místo písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce. Při ukončení zaměstnání se skutečnost oznamuje nejpozději do deseti kalendářních dnů od skončení zaměstnání nebo vyslání.

Zaměstnavatel má povinnost vést evidenci občanů EU/EHP a Švýcarska a evidenci cizinců, které zaměstnává. Evidence obsahuje:

- identifikační údaje (jméno, příjmení, státní občanství, rodné číslo nebo datum narození a místo, bydliště neboli adresa trvalého či přechodného pobytu na území ČR, nebo adresa místa, kde se obvykle zdržuje),
- adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek,
- číslo cestovního dokladu,
- druh práce, místo výkonu a dobu trvání,
- pohlaví osoby,
- zařazení podle odvětví,
- nejvyšší dosažené vzdělání,
- vzdělání požadované pro výkon povolání,

⁵⁰ EUROPA: Evropský portál pracovní mobility. *Evropská komise* [online] 2012 [cit. 2012-02-29]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8100&acro=living&lang=cs&parentId=7740&countryId=CZ&living=>.

- den nástupu a ukončení zaměstnání⁵¹.

Před samotným vstupem do České republiky se pracovník přesvědčí o tom, že má zajištěno ubytování, dostatek peněz na první měsíc pobytu a správné doklady, mezi které patří cestovní pas nebo jiný cestovní dokument, Evropský průkaz zdravotního pojištění a formulář pro koordinaci dávek v nezaměstnanosti a formulář U2 (bývalý E302). Výhodou pracovníka budou i všeobecné znalosti o České republice⁵².

3.2.1 Kde nalézt práci a jak se o ni ucházet

Mezi možnosti při nalezení práce v České republice patří již zmíněný portál EURES. Je možnost kontaktovat i EURES poradce, kterých je v České republice 15 a sídlí ve všech krajských městech a ve Vsetíně. Dalším důležitým úřadem je Úřad práce, který nabízí možnost procházet databázi volných pracovních míst, do které mají povinnost zaměstnavatelé nahlašovat volné pracovní pozice. Úřady práce nabízí i služby poradenství při volbě povolání nebo možnost rekvalifikace. Mnoho profesí vyžaduje znalost českého jazyka a od toho se odvíjí také úspěšnost získání zaměstnání. Asociace učitelů češtiny, jako cizího jazyka, nabízí možnost výuky češtiny pro cizince a mohou se také zapsat na vykonání zkoušky z českého jazyka. Pro občany Evropské unie, Norska, Islandu, Lichtenštejnska, Švýcarska a jejich rodinné příslušníky není zkouška z českého jazyka povinná.

Stejně jako v jiných zemích i v České republice existují agentury práce. Při hledání práce je vhodné si ověřit, zda má agentura licenci pro zprostředkování zaměstnání. Většinou ji uvádí na svých internetových stránkách. Regionální agentury se dají nalézt v telefonním seznamu a veškeré služby by měly být poskytnuty bezplatně. Pro cizince je nejjednodušší cestou při hledání práce navštívení pracovních agentur, protože většina pracovníků mluví anglicky nebo jiným světovým jazykem.

V současnosti je velice moderním a vyhledávaným způsobem hledání práce použitím internetu a sdělovacích prostředků. Například Hospodářské noviny se věnují problematice zaměstnanosti každé pondělí, MF DNES v úterý a čtvrtek a Lidové noviny ve středu. Mezi další oblíbené patří Jobmaster, Avízo nebo Annonce. Množství pracovních nabídek je

⁵¹ Zaměstnanost. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-02-16]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_evid.

⁵² EURES: Evropský portál pracovní mobility. *Evropská komise* [online]. 2011 [cit. 2012-02-28]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8133&acro=living&lang=cs&parentId=7740&countryId=CZ&living=>.

uvedeno na internetových portálech, kde si uchazeči vyhledávají práci přímo u zaměstnavatelů nebo agentur. Některé portály nabízejí možnost vložit životopis do databáze, kterou procházejí zaměstnavatelé při hledání pracovníků. Výhodou portálů je i to, že je možnost zaregistrovat si svou emailovou adresu a nechat si posílat nabídky práce do své emailové schránky. Uchazeč o zaměstnání má možnost oslovit zaměstnavatele i osobně nebo telefonicky. Některé firmy využívají k hledání pracovníků dny otevřených dveří ve své firmě. Informace o těchto dnech uvádějí firmy na svých internetových stránkách, v novinách nebo reklamou na internetu. Pracovník mající zájem o práci ve firmě může dny otevřených dveří navštívit. Je dobré se vkusně obléci, vzít s sebou životopis a připravit si případné otázky na personalistu nebo vedení firmy. Vždy na jaře každého roku se koná v Praze veletrh pracovních příležitostí, který může pracovník navštívit.

Uchazeč o zaměstnání vyjadřuje zájem nejen posláním svého životopisu, který by měl být strukturovaný a obsahovat důležité údaje, jako například osobní údaje, kvalifikaci, pracovní zkušenosti nebo osobní zájmy, jazykové a počítačové znalosti nebo případné reference. Spolu s životopisem se zasílá také průvodní neboli motivační dopis, ve kterém uchazeč stručně a výstižně popisuje zájem o danou pozici. Doporučuje se předem zjistit, co zaměstnavatel vyžaduje. Může požadovat doklad o dosaženém vzdělání, kvalifikaci nebo reference z předchozího zaměstnání. U životopisu a průvodního dopisu se vyžaduje, aby byl napsaný na počítači a vlastnoručně podepsán.

V České republice se při přijímání pracovníka většinou preferuje vlastní pohovor. Záleží ovšem na zaměstnavateli jakou formu přijímání zvolí. K pohovoru je nutné si připravit kopii životopisu, diplomů a referencí. Doporučuje se, zjistit si informace o firmě, u které žádáte o zaměstnání. Před přijetím do pracovního poměru vyžadují zaměstnavatelé potvrzení o zdravotním stavu⁵³.

3.2.2 Sociální zabezpečení a zdravotní pojištění

Zaměstnanec vykonávající pracovní činnost v ČR musí být pojištěn u České správy sociálního zabezpečení. Zaměstnavatel strhává z hrubého platu zaměstnance příspěvek na sociální pojištění ve výši 6,5 %. Zaměstnavatel platí za zaměstnance sociální pojištění ve výši 25 % nebo 26 % z hrubé mzdy. V České republice je systém sociálního zabezpečení postaven

⁵³ EURES. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-02-15]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/cesko/#kap%202.

na třech pilířích. Na povinném sociálním pojištění, sociální pomoci a státní sociální podpoře. Ze sociálního pojištění se kryje příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, nemocenské pojištění a důchodové pojištění. Doba práce v jiném členském státě se započítává cizincům pracujícím v ČR do jejich důchodového pojištění.

Cílem nemocenského pojištění je finančně zabezpečit ekonomicky aktivní občany v okamžiku, kdy kvůli nemoci nebo mateřství ztratí krátkodobě finanční výdělek. U nemocenského pojištění se nerozlišuje zda je občan České republiky nebo jiného státu. Pojištění se mohou účastnit osoby, jejichž zaměstnavatel má sídlo na území České republiky. U zaměstnavatele, který nemá sídlo na našem území, jsou pracovníci pojištěni, pokud má zaměstnavatel sídlo v jiném členském státě Evropské unie nebo na území, se kterým má ČR uzavřenou mezinárodní dohodu o sociálním zabezpečení. Účast na nemocenském pojištění je povinná ze zákona, pouze osoby samostatně výdělečně činné si mohou zvolit dobrovolně, zda jej budou platit nebo ne.⁵⁴ Z nemocenského pojištění se vyplácí nemocenská, ošetrovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství a peněžitá pomoc v mateřství. Nejčastěji se vyplácí nemocenská, která je poskytována nejdéle 380 kalendářních dnů ode dne vzniku dočasné pracovní neschopnosti. Výše nemocenské činí 60 % redukovaného vyměřovacího základu. Výše redukčních hranic je stanovena od 1. ledna 2012 takto:

- 838 Kč pro 1. redukční hranici,
- 1 257 Kč pro 2. redukční hranici,
- 2 514 Kč pro 3. redukční hranici.

Pojištěnec, který si přivodil dočasnou pracovní neschopnost úmyslně, nemá na nemocenské dávky nárok⁵⁵.

Nemocenské pojištění je upraveno zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. „*Tento zákon upravuje nemocenské pojištění pro případ dočasné pracovní neschopnosti, nařízené karantény, těhotenství a mateřství a ošetřování člena domácnosti nebo péče o něj a organizaci a provádění pojištění. Prováděním pojištění se rozumí též posuzování zdravotního stavu pro účely pojištění*“⁵⁶.

⁵⁴ Nemocenské pojištění. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. 2012 [cit. 2012-03-07]. Dostupné z <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/>.

⁵⁵ Nemocenské. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. 2012 [cit. 2012-03-07]. Dostupné z <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/nemocenske.htm>.

⁵⁶ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. In: *Sbírka zákonů*. 2011.

Na základě zákona o důchodovém pojištění mají osoby účastníci se tohoto pojištění nárok na zabezpečení v životních situacích jako je stáří, invalidita a úmrtí živitele. Z důchodového pojištění jsou poskytovány starobní, invalidní, vdovské a sirotčí důchody. Od 1. ledna 2012 je výše základní výměry důchodu stanovena na 9 % průměrné mzdy měsíčně a tato částka se zaokrouhluje na desetikoruny nahoru. Současná výše základní výměry je 2 270 Kč a minimální hranice je 770 Kč⁵⁷.

Sociální pomoc je poskytována občanům ve stavu nouze. Za stav nouze je považováno bránění v uspokojování svých potřeb v nezbytném nebo přiměřeném rozsahu. Úřad je povinen posoudit, zda občan EU nebo jeho rodinný příslušník žádající o sociální pomoc není zátěží pro sociální systém České republiky. Přítěž pro sociální systém se hodnotí pomocí bodovacího systému. Boduje se délka pobytu, zaměstnání, dosavadní vzdělání a možnost pracovního uplatnění v budoucnosti. Při rozhodnutí úřadu o zátěži občana se tato skutečnost oznámí na policii a ta zruší pobyt, kterým občan přestane mít nárok na dávky. Za dávky v hmotné nouzi jsou považovány příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení a mimořádná okamžitá pomoc.

Pomocí státní sociální podpory se stát podílí na spolufinancování nákladů na výživu a jiné základní osobní potřeby dětí a rodin. Občan EU je podmíněn tříměsíčním hlášeným pobytem nebo výdělečnou činností, se kterou vzniká nárok na sociální podporu i pro rodinné příslušníky.⁵⁸ Nárok na dávky státní sociální podpory náleží pouze fyzické osobě, která je na území České republiky hlášena k trvalému pobytu nebo cizinec, který má na území České republiky trvalý pobyt. Mezi dávky státní sociální podpory patří dávky poskytované v závislosti na výši příjmu (přídavek na dítě, příspěvek na bydlení a porodné) a ostatní dávky (rodičovský příspěvek, dávky péstounské péče a pohřebné)⁵⁹.

Občan cestující do České republiky za účelem zaměstnání je povinen před vycestováním navštívit zdravotní pojišťovnu ve svém státě. Je nutné, aby se pracovník prokázal formulářem nebo Evropským průkazem zdravotního pojištění, když bude potřeba vyhledat zdravotní péči. Stejně podmínky platí i pro členy jeho rodiny, pokud s pracovníkem cestují. Zdravotní pojišťovnu si pracovník vybírá sám a doporučuje se si ji vybrat před uzavřením pracovního

⁵⁷ Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. In: *Sbírka zákonů*. 2011.

⁵⁸ EURES. *Internetový portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-02-24]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_cr/zp_vytah.

⁵⁹ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální pomoci. In: *Sbírka zákonů*. 2011.

poměru. Jakmile je pracovní poměr uzavřen, jsou náklady na zdravotní péči hrazeny zdravotní pojišťovnou⁶⁰.

Zaměstnavatel odvádí za zaměstnance část pojistného a zároveň i část pojistného, které je povinen hradit zaměstnanec srážkou z jeho mzdy nebo platu. Pojistné se odvádí na účet Všeobecné zdravotní pojišťovny nebo jiné pojišťovny, u níž je zaměstnanec pojištěn. Odvádí se pojistné ve výši 13,5 % z vyměřovacího základu, které se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru. Minimální výše pojištění je 1 080 Kč měsíčně⁶¹.

Daň z příjmu fyzických osob je zaměstnanci srážena zaměstnavatelem z platu ve výši 15 %. Každý plátců daně si může odečíst ze svého základu daně slevu na dani ve výši 24 840 Kč ročně nebo slevu na manželku/manžela a jiné⁶².

3.2.3 Uznávání odborných kvalifikací

Uznávání odborných kvalifikací je v České republice upraveno zákonem č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a o změně některých zákonů, které byly implementovány do českého právního řádu. Jedná se o směrnici Rady 89/48/EHS, směrnici Rady 92/51/EHS a směrnici Rady 1999/42/ES. Mezi regulovaná povolání patří práce advokáta, pojišťovacího agenta, sociálního pracovníka/pracovnice nebo všeobecné sestry či lékaře. Seznam regulovaných povolání pracovník nalezne na stránkách Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy⁶³.

Pro povolání lékaře, farmaceuta, veterinárního lékaře, všeobecné zdravotní sestry, porodní asistentky a architekta byly vydány oborové směrnice. Odpovědnost za oborové směrnice přebírá ten resort, který reguluje jednotlivé povolání. Ministerstvo pro místní rozvoj reguluje povolání architekta pomocí zákona č. 360/1992 Sb., o výkonu povolání autorizovaných architektů a o výkonu povolání autorizovaných inženýrů a techniků činných ve výstavbě. Veterinární lékaře reguluje Ministerstvo zemědělství pomocí Komory veterinárních lékařů, která je uznávacím orgánem. Řídí se zákonem č. 166/1999 Sb., o veterinární péči a zákonem

⁶⁰ EURES. *Internetový portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-02-24]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_cr/zp_vytah.

⁶¹ Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. In: *Sbírka zákonů*. 2011.

⁶² Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. In: *Sbírka zákonů*. 2010.

⁶³ Uznávání odborných kvalifikací. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. 2012 [cit. 2012-02-27]. Dostupné z <http://uok.msmt.cz/home.php>.

č. 381/1991 Sb., o Komoře veterinárních lékařů ČR. Ostatní zmíněná povolání reguluje Ministerstvo zdravotnictví zákonem č. 95/2004 Sb. a zákonem č. 96/2004 Sb.⁶⁴.

3.2.4 Pracovní doba a mzda

Pracovní doba je stanovena na 40 hodin týdně a je rozdělena na osmihodinovou pracovní dobu do pěti pracovních dní. Do pracovní doby se nezapočítává přestávka na oběd. Týdenní pracovní doba nesmí u některých zaměstnanců překročit:

- 37,5 hodin týdně u pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerostných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích,
- 37,5 hodin týdně u pracujících s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem,
- 38,75 hodin týdně u pracujících s dvousměnným pracovním režimem⁶⁵.

Ve větších podnicích jsou přesčasy, pracovní doba a jiné podstatné záležitosti řešeny v kolektivní smlouvě. Dovolena je stanovena na čtyři týdny ročně, ale její prodloužení může upravit již zmíněná kolektivní smlouva. Některé profese mají stanovenou dovolenou na 5 týdnů za rok. Patří mezi ně zaměstnanci veřejné správy, samosprávy a příspěvkových organizací. Pedagogičtí a akademičtí pracovníci mají nárok na 8 týdnů dovolené za rok. Právo na čerpání dovolené vzniká po odpracování 60 dní. Pokud má pracovník odpracovanou kratší dobu, může čerpat 1/12 z celkové dovolené. V České republice je celkem sedm státních svátků a šest nepracovních dní⁶⁶.

Každému pracovníkovi je za vykonanou práci dle zákona stanovena mzda. „*Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně stanoveno jinak*“⁶⁷. Minimální mzda je stanovena na 8 000 Kč za měsíc pokud má pracovník odpracováno 40 hodin týdně a výše minimální hodinové sazby je 48,10 Kč. Minimální mzda se může měnit každý rok podle ekonomické situace země.

⁶⁴ Uznávání odborných kvalifikací. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [online]. 2012 [cit. 2012-03-07]. Dostupné z <http://uok.msmt.cz/home.php?sec=smernice&w=1>.

⁶⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*. 2011.

⁶⁶ EURES. Internetový portál MPSV [online]. 2012 [cit. 2012-02-24]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_cr/zp_vytah.

⁶⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*. 2011, § 109.

3.2.5 Pracovní smlouva a ukončení zaměstnání

Sjednání zaměstnání je spojeno se sepsáním pracovní smlouvy a nezáleží na tom, zda je pracovní poměr na dobu určitou nebo neurčitou, krátkodobý nebo dlouhodobý nebo zda se jedná o sezónní práce. Pracovní smlouva je vždy uzavřena písemně a zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance s jeho právy a povinnostmi. Jedno vyhotovení smlouvy dostává zaměstnanec. Jestliže nejsou práva a povinnosti uvedeny v sepsané smlouvě, zaměstnavatel je povinen do jednoho měsíce od nástupu do zaměstnání o těchto právech a povinnostech zaměstnance informovat. U pracovního poměru na dobu určitou tento poměr končí s uplynutím sjednané doby. Mezi podstatné náležitosti pracovní smlouvy patří:

- druh práce,
- místo nebo místa výkonu práce,
- den nástupu do práce.

Zkušební doba je v České republice stanovena maximálně na dobu tří měsíců. Ve zkušební době je možno zrušit pracovní poměr okamžitě bez udání důvodů, jak ze strany zaměstnance, tak zaměstnavatele.

Při ztrátě zaměstnání se pracovník může nahlásit na úřadu práce. Registrace na úřadu se provádí osobně a pracovník s sebou přinese průkaz totožnosti, doložení posledního zaměstnání a doklad o vzdělání. Pracovníkovi registrovanému na Úřadu práce náleží podpora v nezaměstnanosti pokud splňuje podmínku celkové doby zaměstnání alespoň 12 měsíců v posledních třech letech. V úvahu se berou doby odpracované i v jiných státech EU/EHP a Švýcarska v případě doložení formuláře U1 (dříve E301). Žádost o formulář E301/U1 je uveden jako příloha č. 2. Podpora je vyplácena Úřadem práce v hotovosti, složenkou nebo převodem na bankovní účet. Vypočítává se z průměrného čistého měsíčního výdělku u posledního zaměstnání nebo z vyměřovacího základu. Podpůrní doba vyplácení podpory je u osob do 50 let věku 5 měsíců, od 50 let do 55 let věku 8 měsíců a nad 55 let věku 11 měsíců. Pracovník pobírající podporu v jiném členském státě, kde naposledy pracoval, má možnost požádat o export dávek do ČR na dobu 3 měsíců⁶⁸.

Při ukončení pracovního poměru v České republice a stěhování se do jiného členského státu je zaměstnavatel povinen vydat potvrzení o zaměstnání tzv. zápočtový list. Pracovník by

⁶⁸ EURES. *Internetový portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-02-24]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_cr/zp_vytah.

měl obdržet evidenční list důchodového pojištění a pokud si to vyžádá, tak i údaje o výši průměrného výdělku a dalších skutečnostech, které jsou rozhodující pro posouzení nároku o podporu v nezaměstnanosti. Formulář U1 se používá pro započítání dob zaměstnání a pojištění a uznání nároku na dávky v nezaměstnanosti v jiném členském státě⁶⁹.

Pracovní poměr může být ukončen dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. Uplynutím sjednané doby končí pracovní poměr, který byl sjednaný na dobu určitou. Všechny možnosti ukončení pracovního poměru musí být sepsány písemnou formou⁷⁰.

3.3 Pracovní trh Velké Británie

Pracovník při vstupu na pracovní trh Velké Británie nepotřebuje pracovní povolení. Povinná registrace pracovníků byla zrušena k 30. dubnu 2011. Občan, který má zájem ve Velké Británii legálně pracovat, má povinnost platit daně a pojištění. I když je Velká Británie součástí schengenského prostoru, k tzv. Schengenské dohodě se připojila jen částečně. Po příjezdu vyzve migrační úředník občana, aby se prokázal platným cestovním pasem nebo občanským průkazem.

Stejně, jako v České republice mohou občané svobodně žít i ve Velké Británii. Opět platí podmínka, že pokud občan nepracuje, musí mít dostatek finančních prostředků, aby se uživil a nebyl přítěží pro sociální systém země. Rodinní příslušníci občana EU mají stejné právo, ale jen za předpokladu, že jsou občany členského státu EU. V případě toho, že nejsou občany státu EHP, musí mít povolení pro rodinu (family permit), které získají před odjezdem do Velké Británie, jinak jim vstup nebude povolen.

Registraci k pobytu potvrzující plná práva svobodného pohybu v rámci Evropské unie mají tyto osoby:

- občané Malty a Kypru pracující ve Velké Británii,
- občané jiného přístupujícího státu, kteří pracovali legálně a nepřetržitě 12 měsíců,
- osoby samostatně výdělečně činné,
- studenti řádného denního studia,

⁶⁹ EURES. *Internetový portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-02-24]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_cr/potvrzeni_o_zamestnani.

⁷⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*. 2011.

- soběstačné osoby ve starobním důchodu.

Pro občany České republiky platí žádost o registraci k pobytu po dvanácti odpracovaných měsících ve Velké Británii. Žádost se provádí pomocí formuláře EEA1. Po pěti letech pobytu může občan žádat o trvalý pobyt (Permanent Residence) pomocí formuláře EEA3⁷¹.

Před odjezdem do Velké Británie by měl pracovník zkontrolovat platnost cestovního pasu nebo občanského průkazu. Měl by mít s sebou životopis, kopie kvalifikace a doklady, jestliže bude hledat práci. Dobrá úroveň anglického jazyka napomáhá k nalezení lepší pracovní nabídky. Po příjezdu do Velké Británie by si měl pracovník zažádat o Národní pojišťovací číslo⁷².

3.3.1 Kde nalézt práci a jak se o ni ucházet

Pracovník hledající zaměstnání se může informovat o pracovních příležitostech ještě před odcestováním nebo až po příjezdu do země. Databáze volných pracovních míst EURES je volně přístupná a EURES poradci jsou vždy ochotni pracovníkovi poradit. Existuje možnost obrátit se na EURES poradce ve Velké Británii, jejichž seznam je k dispozici na stránkách sítě EURES, ale doporučuje se předem všechno prokonzultovat s českým poradcem.

Součástí britského Ministerstva práce a důchodů je agentura Job Centre Plus, která vykonává funkci Veřejných služeb zaměstnanosti. Nabídka pracovních příležitostí je k nalezení na <http://www.jobcentreplus.gov.uk/>. Existuje i mnoho soukromých pracovních agentur, které jsou důležitým zdrojem nabídky volných pracovních míst. Seznam soukromých agentur a kontakt na ně lze nalézt na <http://www.yell.co.uk/>, podobné Zlatým stránkám v České republice, v sekci Employment agencies nebo Personnel consultants.

Náborem pracovníků ze zahraničí se zabývá profesní sdružení personálních agentur tzv. REC (Recruitment Employment Confederation), které sdružuje některé ze soukromých pracovních agentur. Agentura napomáhá při vyhledávání vhodné zprostředkovatelské agentury nebo poskytuje seznam státem licencovaných agentur, ale jen v případě, že uchazeč o práci definuje okruh profesí, ve kterých se uchází o zaměstnání. Uchazeč se může

⁷¹ EURES. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-02-28]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/vb/.

⁷² EURES: Evropský portál pracovní mobility. *Evropská komise* [online]. 2012 [cit. 2012-02-28]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8160&acro=living&mode=text&recordLang=en&lang=cs&parentId=7767&countryId=UK®ionId=>.

informovat o činnosti agentury na jejich stránkách <http://www.rec.uk.com/>. Za zprostředkování práce nebo za registraci nesmějí pracovní agentury vybírat žádné finanční poplatky.

Volná pracovní místa nalezne uchazeč i na internetu, kde je k dispozici několik desítek internetových stránek. Seznam internetových stránek, které doporučila britská veřejná služba zaměstnanosti, lze najít na české síti EURES v sekci práce v EU, respektive práce ve Velké Británii.

Stejně jako v České republice lze pracovní nabídky nalézt také v denním tisku. Mezi významné tisky patří The Guardian, The Times nebo The Financial Times, které pravidelně otiskují nabídku pracovních míst. Nabídky práce, které jsou v denním tisku zveřejněné jsou spíše specializovanějšího charakteru. Jedná se zejména o práci v oblasti obchodu, práva nebo sociální práce. Zájemce o zaměstnání si může v britské prodejně tisku nechat doporučit tiskoviny, časopisy nebo žurnály, které se nabídkami pracovních míst zabývají.

Před samotným odesláním životopisu na personální oddělení firmy se pracovník informuje o tom, o jakého pracovníka má firma zájem a pracovník tím dává najevo svou iniciativu. Životopis by měl být doprovázen motivačním dopisem, který někteří zaměstnavatelé upřednostňují zejména ručně psaný. Samotný životopis je psán na počítači a poté vlastnoručně podepsán. Fotografie není nutná.

Při ucházení o zaměstnání patří mezi výhody pracovníka pracovní zkušenosti, které nasbíral ve svých předchozích zaměstnáních. Důležitá je také kvalifikace a reference od dvou nezávislých osob z bývalého zaměstnání. Není dobré uvádět jako referenta osobního přítele, protože doporučení může být zkreslené. Pracovník bez předchozích zkušeností bude mít při nalezení práce ve Velké Británii problémy⁷³.

3.3.2 Sociální zabezpečení a zdravotní pojištění

Národní pojištění (National Insurance) se skládá ze sociálního i zdravotního pojištění. Příspěvky do národního pojištění se platí v závislosti na tom, kolik pracovník nebo osoba samostatně výdělečně činná vydělává. Příspěvky do národního pojištění platí zaměstnanec nebo osoba samostatně výdělečně činná pokud je starší 16 let.

⁷³ EURES. *Internetový portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-02-25]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/vb/.

Každý kdo pracuje nebo hledá práci ve Velké Británii musí mít NIN (National Insurance Number) neboli Národní pojišťovací číslo. V podstatě se jedná o obdobu rodného čísla v České republice. Národní pojišťovací číslo slouží jako identifikátor občana v sociálním systému Velké Británie.

Národní pojišťovací číslo lze získat na Úřadu práce. Pro získání národního pojišťovacího čísla je nutné přeložit doklad totožnosti, potvrzení o pracovní činnosti, doklady o bydlení a poslední výplatní pásky v případě, že pracovník již pracuje. Bez tohoto čísla zaměstnavatelé neradi zaměstnávají pracovníky. Se získáním čísla může pomoci i zaměstnavatel, ale doporučuje se zařídit si jej hned po příjezdu do země nebo po zajištění pracovní pozice. Dodací lhůta pojišťovacího čísla je okolo dvou až šesti týdnů, poté pracovník obdrží plastovou kartičku s vyraženým pojišťovacím číslem.

Národní pojišťovací číslo je vyžadováno u:

- zaměstnavatele,
- ministerstva práce a důchodů,
- místní rady, pokud se uplatňuje příspěvek na bydlení,
- společnosti pro studentské půjčky, pokud se o ni žádá,
- otevření individuálního spořicího účtu,
- HM Revenue and Customs.

Obdobně jako rodné číslo je i národní pojišťovací číslo odrazem identity občana. Proto je dobré jej neuvádět, když to není potřeba a chránit jej, aby nedošlo k zneužití identity⁷⁴.

Každý pracující občan ve Velké Británii má nárok získat přístup k následujícím dávkám. Jedná se o daňový odpočet na dítě, příspěvek na dítě, daňové zvýhodnění pro pracující rodiny, příspěvek na bydlení, příplatek na místní daň, penzijní bonus a pomoc lidem bez domova.

Příspěvek na dítě (Child Benefit) je osvobozený od daně. Neodvívá se od příjmu a je určen pro dítě do 16 let nebo do 20 let, pokud se jedná o studenta vybraného typu vzdělání. Pokud má pracovník jedno dítě, dostává příspěvek 20,3 liber týdně. Stejnou částku dostává i na nejstarší dítě a na ostatní děti 13,4 liber týdně⁷⁵.

Nezaměstnaný pracovník, který přišel o práci, má právo pobírat podporu v nezaměstnanosti (Jobseeker's Allowance). Pro získání podpory je potřeba zaregistrovat se

⁷⁴ National Insurance. *HM Revenue & Customs* [online]. ©2012 [cit. 2012-02-25]. Dostupné z <http://www.hmrc.gov.uk/ni/intro/basics.htm>.

⁷⁵ Child benefit. *Direct Government* [online]. ©2012 [cit. 2012-02-26]. Dostupné z http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/ChildBenefitandChildTrustFund/Childbenefits/Gettingstarted/ChildBenefitandwhoqualifies/DG_073770.

na úřadu práce a vyplnit žádost E303. Aby žadatel mohl získat podporu, musí být plátcem Národního pojištění a poté bude pobírat dávky po dobu tří měsíců. Výše podpory je u osob pod 25 let 53,45 liber týdně a u osob starších 25 let 67,50 liber týdně. Páry mohou pobírat 105,95 liber týdně⁷⁶.

Příspěvek na bydlení může získat pracovník, pokud má nízké příjmy a potřebuje finanční pomoc na zaplacení celého nebo části nájemného. Příspěvek je možno získat, jestliže jsou úspory a investice pod určitou úrovní. Mezi podmínky získání příspěvku se uvádí:

- úspory nižší než 16 000 liber,
- pokud pracovník nežije v domě blízkého příbuzného,
- pracovník nemá plný pracovní úvazek jako student,
- pracovník není žadatelem o azyl,
- pokud pracovník žije s partnerem, který dostává příspěvek na bydlení,
- pokud je pracovník sám a mladší 25 let, může získat příspěvek na bydlení v garsoniére nebo na jeden pokoj ve společném bydlení⁷⁷.

Český pracovník na území Velké Británie má právo na nezbytnou zdravotní péči. Zdravotní péče je poskytována zdarma a pracovník má přístup ke všemu co zdravotní péče nabízí. Pracovník se může přihlásit u praktického lékaře. Zdravotní péče je přístupná každému, ať platí nebo neplatí příspěvek do Národního pojištění. Pro čerpání této péče je zapotřebí mít Evropský průkaz zdravotního pojištění. Před odjezdem za prací do jiného členského státu o tom musí být informována zdravotní pojišťovna. Až do získání nového zaměstnání je občan stále pojištěncem české zdravotní pojišťovny. Jakmile pracovník začne vykonávat výdělečnou činnost, podléhá právním předpisům dané země. Pracovník se stává pojištěncem státu v němž pracuje, pokud obdržel doklad o nároku na zdravotní péči a tudíž je mu ukončen nárok z Evropského průkazu zdravotního pojištění vydaného v České republice. O této skutečnosti je povinnost do osmi dnů informovat českou zdravotní pojišťovnu a vrátit průkaz pojištěnce. V případě neinformování pojišťovny může dojít k sankcionování. Po ukončení pracovního poměru v jiném státě pracovník oznámí české zdravotní pojišťovně tuto skutečnost a opět se stává pojištěncem v České republice. Doloží podklady o tom, že

⁷⁶ Jobseeker's Allowance. *Direct Government* [online]. ©2012 [cit. 2012-02-27]. Dostupné z http://www.direct.gov.uk/prod_consum_dg/groups/dg_digitalassets/@dg/@en/documents/digitalasset/dg_200090.html.

⁷⁷ Housing Benefit. *Direct Government* [online]. ©2012 [cit. 2012-03-09]. Dostupné z http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/On_a_low_income/DG_10018926.

v cizím státě byl pojištěn, aby po něm nebylo vyžádáno doplacení pojistného. Držitelům Evropského průkazu zdravotního pojištění jsou lékaři povinni poskytnout jakoukoliv lékařskou pomoc⁷⁸.

Všichni zaměstnanci a osoby samostatně výdělečně činné starší 16 let musí platit daň z příjmu a pojištění. Tato podmínka platí nejen pro občany Velké Británie, ale i pro občany z České republiky. O stržení částky z platu pracovníka se stará zaměstnavatel a jsou stanoveny pevně ve vztahu ke mzdě zaměstnance. Z hrubého platu jsou odečteny srážky na sociální a zdravotní pojištění ve výši 12 % od těch, kteří vydělávají 139 – 817 liber týdně. V případě výdělku vyššího než 817 liber týdně se odvádí 2 %⁷⁹.

Podobně jako s jinými státy Evropské unie i s Velkou Británií má Česká republika sepsanou Bilaterální smlouva o zamezení dvojího zdanění č. 89/1992 Sb., která je platná od roku 1992.⁸⁰ „Mezinárodní zdanění vzniká z důsledku kolize dvou či více daňově-právních systémů různých států a je nežádoucí, neboť snižuje zisk a nemotivuje ekonomické subjekty k aktivitám na území jiného státu. Vzorová dohoda o zamezení dvojího zdanění příjmů a majetku byla sepsána v roce 1963 a posloužila jako základ pro dohody o zamezení dvojího zdanění mezi jednotlivými státy Evropské unie“⁸¹.

Bilaterální smlouva se vztahuje na daň z příjmu, daň společností a daň ze zisku z majetku ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irska a na daň ze zisku, daň ze mzdy, daň z příjmu literární a umělecké činnosti, daň zemědělskou, daň z příjmu obyvatelstva a daň domovní. Smlouva se vztahuje rovněž na daně, které mají stejný charakter nebo podobný druh⁸².

3.3.3 Uznávání odborných kvalifikací

Než pracovník odjede do Velké Británie za prací, je nutné zjistit, zda jeho budoucí povolání není regulované. Povolání se dělí na regulované a neregulované. Neregulované povolání je pracovník oprávněn vykonávat stejně jako státní příslušníci daného státu.

⁷⁸ EURES. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-02-26]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/vb/.

⁷⁹ National Insurance. *HM Revenue and Customs* [online]. ©2012 [cit. 2012-03-09]. Dostupné z <http://www.hmrc.gov.uk/ni/intro/basics.htm#4>; ŠIROKÝ, Jan, Daně v Evropské unii, 2010.

⁸⁰ EURES. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-02-26]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/vb/.

⁸¹ ŠIROKÝ, Jan, Daně v Evropské unii, 2010, s. 102.

⁸² Bilaterální smlouva č. 89/1992 Sb., o zamezení dvojího zdanění. In: *Sbírka zákonů*. 2011

V případě regulovaného povolání jsou členským státem stanoveny požadavky, jejichž splnění je spojeno s výkonem daného povolání. Mezi požadavky patří například stupeň a obor vzdělání, délka praxe nebo zdravotní způsobilost. Informace o regulovaném povolání lze zjistit na stránkách Europe Open for Professions (<http://www.dfes.gov.uk/europeopen/>) nebo na stránkách Národního kontaktního místa pro odborné kvalifikace <http://www.europeopen.org.uk/>.

U inženýrských profesí není vyžadována registrace u profesního sdružení, ale u některých povolání může být pracovník požádán o prokázání kvalifikace. Směrnice Rady 89/48 EEC se uznávání inženýrských profesí upravuje. Průvodce, Jak pracovat jako inženýr v EU, uveřejnila na svých stránkách Česká komora autorizovaných inženýrů a techniků ve výstavě (<http://www.ckait.cz>)⁸³. Mezi regulované profese ve Velké Británii patří advokáti, doktoři a veterináři.

Pokud se ukáže, že povolání je regulované, pracovník se musí obrátit na příslušný uznávací orgán. Uznáváním kvalifikací se zabývá britské Informační středisko pro uznávání kvalifikací NARIC (National Recognition Information Centre). Britské vzdělávací instituce, zaměstnavatelé a profesní sdružení rozhodují o uznání kvalifikací samostatně.

NARIC ve Velké Británii je Národní agentura odpovědná za poskytování informací a poradenství v odborné, akademické a profesní kvalifikaci. Poskytuje informace o rovnocennosti dokladů o dosažené kvalifikaci a dovednosti z jiného státu. Náklady spojené s posouzením kvalifikace závisí na službě, kterou pracovník použije. V případě použití pošty nebo faxu se cena pohybuje okolo 55,20 liber, jestliže jsou využity služby on-line je cena 48,00 liber. Posouzení kvalifikace trvá zhruba 15 pracovních dnů ode dne obdržení všech potřebných dokumentů a plateb. Může se stát, že posouzení potrvá i déle, pokud jsou potřebná další posouzení a dohledávání. Pro správné vyhodnocení kvalifikace je potřebné přeložit příslušné doklady do angličtiny. Služba NARIC umožňuje občanům z České republiky předložit doklady v češtině. Pokud pracovník využije této možnosti, připočítává se k základní sazbě navíc 30 liber. Celková částka by se tedy pohybovala okolo 91,20 liber u využití pošty nebo faxu a 84 liber u on-line žádosti⁸⁴.

⁸³ Velká Británie. *Ministerstvo zahraničních věcí České republiky* [online]. 2012 [cit. 2012-02-27]. Dostupné z http://www.mzv.cz/jnp/cz/encyklopedie_statu/evropa/velka_britanie/ekonomika/obchodni_a_ekonomicka_spoluprace_s_cr.html.

⁸⁴ Compare qualifications. *UK NARIC* [online]. ©2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z <http://www.naric.co.uk/index.asp?page=16>.

3.3.4 Pracovní doba a mzda

Týdenní pracovní doba je ve Velké Británii stanovena na 37,5 – 40 hodin týdně. Záleží na zaměstnavateli, jak si pracovní dobu upraví. Pracovní doba, kterou může zaměstnavatel vyžadovat na zaměstnanci je maximálně 48 hodin týdně. Ze strany zaměstnance je možné se tohoto maximálního limitu zřeknout, ale je vyžadován písemný souhlas a poté může být stanoven i vyšší počet hodin týdně. Důležité je také to, že s tím musí souhlasit zaměstnavatel. Pracovníkovi náleží přestávka minimálně 20 minut po šesti odpracovaných hodinách. Jestliže pracovník pracuje u více než jednoho zaměstnavatele, nesmí celkový počet odpracovaných hodin u obou zaměstnavatelů překročit 48 hodin.

Zákonem stanovená dovolená je 28 dní za rok, což je 5,6 násobek pracovního týdne pokud pracují pět dní v týdnu. U zkrácených úvazků se odvíjí 5,6 násobek od jejich pracovního týdne. Zaměstnavatel může do dovolené započítat také veřejné prázdniny a bankovní prázdniny (public holidays a bank holidays). Nevyčerpaná dovolená v případě ukončení zaměstnání se zaměstnanci proplácí. Ve Velké Británii je osm státních svátků⁸⁵.

Minimální mzda je právní nárok, který pokrývá téměř všechny pracovníky ve Velké Británii. Od 1. října 2011 je minimální mzda stanovena podle těchto základních sazeb:

- pro pracovníky starší 21 let včetně 6,08 liber za hodinu,
- pro pracovníky ve věku 18-20 let 4,98 liber za hodinu,
- pro pracovníky ve věku 16-17 let 3,68 liber za hodinu,
- pro učně pod 19 let nebo 19 let a více v prvním roce učení 2,60 liber za hodinu⁸⁶.

Většina pracovníků má ze zákona nárok na vyplacení minimální mzdy. V úvahu se nebere jestli je vyplácena týdně, měsíčně, šekem nebo v hotovosti. Nezaleží na tom, zda pracovník pracuje na plný, částečný nebo jiný úvazek nebo na místě výkonu práce. V případě, že zaměstnavatel odmítá poskytovat zaměstnanci minimální mzdu, může se pracovník obrátit na Inland Revenue, což je daňový úřad ve Velké Británii. Daňový úřad provede kontrolu u zaměstnavatele a pokud nalezne jakékoliv nesrovnalosti, zaměstnavatel zaplatí pokutu a musí pracovníkovi minimální mzdu vyplatit. Na úřad je možné obrátit se i anonymně. Mezi pracovníky, kteří nemají právo na minimální mzdu patří:

- osoby samostatně výdělečně činné,

⁸⁵ EURES. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-02-27]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/vb/.

⁸⁶ National Minimum Wage. ACAS [online]. ©2012 [cit. 2012-02-26]. Dostupné z <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1902>.

- dobrovolníci, dobrovolní pracovníci (osoby, které mají pracovní smlouvu nebo smlouvu o pracovní činnosti nebo poskytování služby pro charitu, dobrovolné organizace),
- osoby získávající pracovní zkušenosti nebo vykonávající praxi a stáž,
- ředitelé podniků,
- příslušníci ozbrojených sil,
- rybáři a vězni,
- lidé žijící v náboženské nebo jiné komunitě⁸⁷.

3.3.5 Pracovní smlouva a ukončení zaměstnání

Uzavření pracovního poměru je podmíněno sepsáním pracovní smlouvy. Některé části smlouvy mohou být uzavřeny písemně, jiné ústně, jelikož smlouva nemusí být obsažena jen v jednom dokumentu. Zaměstnanec je povinen obdržet písemné potvrzení od zaměstnavatele, kde jsou stanoveny základní podmínky sjednaného pracovního poměru. Potvrzení by měl obdržet nejpozději do dvou měsíců od nástupu do zaměstnání. Zkušební doba není zákonem stanovena, ale většinou se sjednává na tři až šest měsíců. Zaměstnavatelé sepisují pracovní smlouvu se zahraničním zaměstnancem až po dovršení 18 let. Občané Velké Británie mohou pracovat již od 14 let, ale nesmí vykonávat zaměstnání, které by jim způsobilo zranění.

Podstatnou informací sepsanou v pracovní smlouvě je ustanovení o délce výpovědní doby, která je závislá na odpracovaných letech. Výpovědní doba minimálně 1 týden je stanovena pokud zaměstnání netrvalo déle než 2 roky. V případě delšího zaměstnání je výpovědní doba 2 týdny. S každým dalším odpracovaným rokem se výpovědní doba prodlužuje o 1 týden.

Jestliže pracovní poměr ukončuje zaměstnanec, není povinen uvádět důvody, jen je povinen dodržet minimální výpovědní lhůtu. Výpověď ze strany zaměstnavatele musí být ze závažných důvodů, pokud byl pracovník zaměstnán po dobu delší než 1 rok. V opačném případě nemusí zaměstnavatel uvádět žádný důvod. V případě ukončení pracovního poměru je dobré si nechat vystavit formulář U1, který potvrzuje doby sociálního pojištění. Pracovník, který se po návratu z Velké Británie hlásí na Úřad práce v ČR a nemá vystavený formulář U1 se již o tuto skutečnost nestará. Úřad práce si o něj zažádá u britské instituce sám⁸⁸.

⁸⁷ The National Minimum Wage. *Direct Government* [online]. ©2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z <http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/TheNationalMinimumWage/index.htm>.

⁸⁸ EURES. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-02-27]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/vb/.

4 Zhodnocení situace ve vybraných zemích

Evropská unie má v současné době 27 členských států. Nejbližší rozšíření se očekává 1. července 2013, kdy se má novým členským státem stát Chorvatsko. Míra nezaměstnanosti v celé Unii se od ledna roku 2011 do prosince 2011 zvýšila z 9,5 % na 9,9 %. Míra nezaměstnanosti v EU-27 stanovená v únoru 2012 byla 10,7 %. Míra zaměstnanosti osob ve věku 15 – 64 let se od roku 2004 do roku 2010 zvýšila z hodnoty 63 % na 64,1 %. Růst není moc výrazný. Souvisí to také s tím, že část osob ve věku 55 – 64 let je již ekonomicky neaktivní. Tato skutečnost je spojena s jejich odchodem do důchodu, rodinnými důvody, zdravotními problémy nebo s přesvědčením, že si již práci v tomto věku nenajdou⁸⁹.

Velká Británie se stala členem Evropského unie od 1. ledna 1973 v rámci prvního rozšíření. Česká republika se stala členem Unie v posledním největším rozšíření, které se uskutečnilo 1. května 2004.

4.1 Zhodnocení pracovního trhu České republiky

Již při vstupu České republiky do Evropské unie v roce 2004 se zpřístupnil pracovní trh ČR ostatním členským zemím. Česká republika neuplatňovala žádná přechodná opatření vůči nově přistupujícím zemím z roku 2007, kdy přistoupilo Bulharsko a Rumunsko.

Česká republika patří z hlediska počtu obyvatel a rozlohy mezi malé členské země Evropské unie. V současnosti má Česká republika něco málo přes 10 milionů obyvatel.⁹⁰ Míra nezaměstnanosti se v průběhu března 2012 snížila z hodnoty 9,1 % na hodnotu 8,9 % a celkový počet uchazečů o zaměstnání je okolo 520 000. Nižší míru nezaměstnanosti než v České republice, která byla Eurostatem v únoru stanovena ve výši 7,1 % mají například v Rakousku (5,1 %), v Nizozemsku (5,2 %) nebo v Německu (5,9 %). Vyšší nezaměstnanost

⁸⁹ Employment rate by gender, age group 15-64. *Eurostat* [online]. 2012 [cit. 2011-01-20]. Dostupné z <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tsiem010&tableSelection=1&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1> a Harmonised unemployment rate by sex. *Eurostat* [online]. 2012 [cit. 2011-01-20]. Dostupné z

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020&tableSelection=1&plugin=1>.

⁹⁰ LIEBEDZIK, Marian a Pavel NEZVAL, Česká republika a Evropská unie, 2005.

než je průměr EU-27, již zmíněných 10,7 %, je v Itálii, na Kypru a v Polsku (shodně 10,9 %), v Irsku (14,7 %) nebo nejvyšší ve Španělsku (24,3 %)⁹¹.

Nejvíce evidovaných osob za 4. čtvrtletí roku 2011 na Úřadu práce je z České republiky. Velký podíl ale zaujímají také pracovníci ze Slovenska, kde se jednalo o 5 004 uchazečů, z Polska se evidovalo 719 uchazečů a z Bulharska 312 uchazečů. Ze Švédska se zaevidovali pouze 4 uchazeči a z Velké Británie 38 uchazečů⁹².

„K 31. prosinci 2010 evidovaly úřady práce 561 551 osob. Úřady práce evidovaly ke konci roku 2010 celkem 30 803 volných pracovních míst a na jedno pracovní místo připadalo v průměru 18,2 uchazeče. Podle evidence Úřadu práce bylo v České republice na konci roku 2010 zaměstnáno 215 367 osob s jinou státní příslušností. Z tohoto počtu bylo 143 997 osob z členských států EU a EHP, kdy nejvíce bylo ze Slovenska celkem 100 727, Polska 19 049 a Bulharska 5 667. Dalších 90 983 cizích státních příslušníků působilo na českém trhu jako podnikatelé na základě živnostenského oprávnění.

Cizinci z EU byli registrovaní na Úřadech práce jako uchazeči o zaměstnání a celkový počet k 31. prosinci 2010 byl 6 804 registrovaných. Největší počet registrovaných je ze Slovenska – 5 021, Polska – 864 a Bulharska – 267.

V zemích EU na konci roku 2010 hledalo zaměstnání, a byla jim exportována podpora v nezaměstnanosti z České republiky, celkem 26 uchazečů evidovaných na Úřadech práce v ČR. Ve Francii, Itálii a Německu hledaly zaměstnání vždy 4 osoby. Ve Velké Británii a Španělsku to byly vždy osoby tři.“⁹³

Tabulka 4-1 zobrazuje počet zaměstnaných občanů z EU/EHP k 31. prosinci 2010. Jednotlivé hodnoty byly popsány výše. Hodnota celkem je vypočítána pouze z deseti uvedených států, které mají nejvyšší počty zaměstnaných občanů v České republice. Celkový počet všech osob z EU/EHP je 143 997, z toho 45 778 žen.

⁹¹ Zaměstnanost. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-04-15]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>.

⁹² Zaměstnanost. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-02-07]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/stat/eu/?_piref37_1296053_37_240407_240407.statse=2000000000011&_piref37_1296053_37_240407_240407.statse=2000000000015&_piref37_1296053_37_240407_240407.send=send&_piref37_1296053_37_240407_240407.stat=2000000000023&_piref37_1296053_37_240407_240407.obdobi=4&_piref37_1296053_37_240407_240407.rok=2011&_piref37_1296053_37_240407_240407.uzemi=1000&ok=Vybrat.

⁹³ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, Statistická ročenka trhu práce v ČR 2010 [online]. 2011 [cit. 2012-03-16]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2010_portal.pdf.

Tabulka 4-1: Zaměstnaní občané z EU/EHP k 31. prosinci 2010

Stát	Celkem	Z toho ženy
	135 997	45 778
Slovensko	100 727	36 273
Polsko	19 049	4 699
Bulharsko	5 667	1 824
Rumunsko	3 070	1 188
Německo	2 382	620
Velká Británie	1 726	406
Francie	1 140	343
Itálie	875	175
Rakousko	663	141
Holandsko	656	109

Zdroj: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, Statistická ročenka trhu práce ČR 2010 [online]. 2011 [cit. 2012-03-16]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2010_portal.pdf; vlastní zpracování

V prosinci roku 2011 bylo na úřadu práce zaměstnáno 217 862 osob s jinou státní příslušností. Z tohoto celkového počtu bylo z EU/EHP 154 560 osob. Oproti roku 2010 se tento počet zvýšil o téměř 10 000 osob. I z tohoto zvýšení je zřejmé, že o práci v České republice je stále zájem. V tabulce 4-2 jsou počty zaměstnaných občanů z EU/EHP k 31. prosinci 2011. Celkový počet zaměstnaných osob je součet uvedených deseti zemí a zvýšil se na hodnotu 150 031 osob, z toho 49 136 žen. Nejvíce zaměstnaných občanů, je stejně jako v roce 2010, ze Slovenska. Celkový počet je 106 452 osob. Následují občané z Polska, jejichž počet je 19 718 a občané z Bulharska s počtem 7 007 osob. Občanů z Velké Británie je v České republice zaměstnáno v celkovém počtu 2 590 a z tohoto počtu je 452 žen⁹⁴. Porovnáním tabulky 4-1 a 4-2 můžeme pozorovat, že se počty zaměstnaných občanů zvyšují. Významný nárůst zaměstnaných občanů je vidět u Rumunska, kdy v prosinci roku 2010 bylo zaměstnáno 3 070 osob a v prosinci 2011 již 6 372. Když se zaměříme na počty zaměstnaných žen zjistíme, že se počet zaměstnaných žen zvýšil o 3 358. Z některých zemí se počet zaměstnaných žen zvýšil minimálně a v případě Rakouska zůstal počet stejný. U Slovenska se počet zvýšil o více než 2 000 zaměstnaných žen. V případě Polska, Bulharska a Rumunska se zvýšení pohybovalo okolo 300.

⁹⁴ Zaměstnanost. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-04-15]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam_ciz_stat_prisl.

Tabulka 4-2: Zaměstnaní občané z EU/EHP k 31. prosinci 2011

Stát	Celkem	Z toho ženy
	150 058	49 136
Slovensko	106 452	38 580
Polsko	19 718	4 936
Bulharsko	7 007	2 160
Rumunsko	6 372	1 514
Německo	3 194	639
Velká Británie	2 590	452
Francie	1 838	388
Itálie	1 281	196
Rakousko	861	141
Holansko	745	130

Zdroj: Zaměstnanost. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-04-15]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam_ciz_stat_prisl.; vlastní zpracování

K 31. březnu 2011 evidoval Úřad práce ČR na svých krajských pobočkách celkem 525 180 uchazečů o zaměstnání. Celkový počet volných pracovních míst ke stejnému datu byl 39 906. Na jedno pracovní místo připadalo v průměru 13,2 uchazeče⁹⁵.

Pracovní trh České republiky je rozdílný díky regionálním rozdílům. Nejmenší nezaměstnanost je v hlavním městě, kde se pohybuje na úrovni 4 %, což je způsobeno přílivem zahraničních investorů a koncentrací služeb, především turismu. Světová hospodářská krize donutila mnoho zaměstnavatelů snižovat stavy svých zaměstnanců a proto začali propouštět.

Mezi nejčastěji zaregistrovaná zaměstnání patří:

- řidiči nákladních automobilů a tahačů,
- servírky, číšníci,
- nástrojáři, zámečníci,
- strojírenští technici,
- svářeči,
- prodavači,

⁹⁵ Zaměstnanost. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-04-15]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes.>

- kuchaři.

Občané z členských zemí EU/EHP nebo Švýcarska, kteří přichází do České republiky za účelem práce a jejich pobyt bude delší než 30 dní, mají povinnost ohlásit pobyt na cizinecké policii do 30 dnů od vstupu do země. Povolení k pobytu potřebuje občan z cizího státu tehdy, pokud jeho pobyt bude delší než 3 měsíce. Samotné povolení ovšem není nutné, ale doporučuje se. Bankovní nebo daňové instituce mohou toto povolení požadovat. K povolení k pobytu žadatel potřebuje platný cestovní pas nebo jiný platný cestovní doklad, doklad o zdravotním pojištění a doklad potvrzující účel pobytu⁹⁶.

4.2 Zhodnocení pracovního trhu Velké Británie

Stejně jako v jiných členských státech Evropské unie, tak i ve Velké Británii má každý občan České republiky právo žít od 1. května 2004. Občan zde může pracovat nebo žít z vlastních prostředků, ale nesmí být zátěží pro sociální systém dané země. Pokud má občan právo pobývat ve Velké Británii, nepotřebuje již žádné povolení k pobytu ani registraci u policie. Povinná registrace pro pracovníky z nových členských zemí, které vstoupily v roce 2004, byla zrušena k 30. dubnu 2011⁹⁷.

Velká Británie má více než 62 milionů obyvatel. Je složená z devíti anglických krajín, Skotska, Walesu a Severního Irska. Největší populace a koncentrace pracovní síly se nachází přímo v Londýně, které je hlavním městem. Také světová krize se podílela na poklesu hrubého domácího produktu a na zvýšení nezaměstnanosti. V roce 2011 se nezaměstnanost zvýšila ze 7,7 % v lednu na 8,4 % v září. Ve Velké Británii je celkem 2,67 milionů nezaměstnaných⁹⁸. Počet nezaměstnaných stále roste. Na pracovním trhu byl zaznamenán růst pracujících, kteří jsou zaměstnáni spíše na částečný úvazek než na plný úvazek. K významnému poklesu zaměstnanosti došlo zejména ve veřejném sektoru v průběhu roku 2011.

Od roku 2004 se zvýšil počet mobilních pracovníků z nově přistoupivších zemí Evropské unie. Nejvíce se uchazeči o zaměstnání zajímali o práci v evropské správě, podnikání

⁹⁶ EURES: Evropský portál pracovní mobility. *Evropská komise* [online]. 2012 [cit. 2012-02-08]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8100&acro=living&lang=cs&parentId=7740&countryId=CZ&living=>.

⁹⁷ EURES. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-02-09]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/vb/.

⁹⁸ Office for National Statistics [online]. ©2012 [cit. 2012-03-12]. Dostupné z <http://www.ons.gov.uk/ons/index.html>.

a managementu, pohostinství a stravování, zemědělství nebo zpracování masa. Zájem byl také o profese zahrnující výuku, dopravu, informační technologie, účetnictví nebo zdravotnictví.

K poklesu pracovníků přicházejících do Velké Británie dochází od roku 2007. V září roku 2009 se registrovalo 109 000 žadatelů, což bylo o 40 % méně, než v roce 2008 kdy se jich zaregistrovalo 181 000. Minimální růst byl zaznamenán v roce 2011 kdy se do na pracovní trh registrovalo 111 775 pracovníků. Z nově přistupujících zemí poklesl zájem o práci ve Velké Británii ze strany Polska a Lotyšska, naopak zájem se zvýšil ze strany Litvy. Mnoho pracovníků se z důvodu světové krize vrátilo do své rodné země.

Mezi nejčastěji registrovaná zaměstnání patří:

- vědeckí a odborní duševní pracovníci,
- úředníci
- pečovatelé a pomocní ošetřovatelé,
- uklízeči/uklízečky,
- provozní pracovníci ve stravování a příbuzné obory,
- kuchaři.

Worker Registration Scheme bylo navrženo pro kontrolu pracujících, kteří vstoupili 1. května 2004 do Evropské unie. Povinná registrace byla zrušena k 30. dubnu 2011. Mezi květnem roku 2004 a dubnem roku 2011 bylo registrováno 1 134 711 pracovníků z EU-8⁹⁹. Většina z registrovaných uchazečů byla z Polska (62 %), Litvy (11 %) a Slovenska (10 %). Věkové rozmezí registrovaných uchazečů bylo ze 43 % ve věku 18 – 24 let a 38 % ve věku 25 – 34 let. V letech 2000 až 2003 byl příjezd pracovníků z EHP stabilní. K velkému nárůstu došlo již zmíněným rozšířením Evropské unie v roce 2004, kdy se počet přijíždějících pracovníků zvýšil z 17 milionů v roce 2004 na 28,1 milionů v roce 2010. Zvýšení bylo podpořeno také státními příslušníky z Bulharska a Rumunska, kteří k Evropské unii přistoupili v roce 2007.

Počet rozhodnutí o žádost o povolení k pobytu EEA byl v roce 2010 ve výši 81 984, což je o necelý jeden tisíc méně, než v roce 2009 kdy jich bylo 82 927¹⁰⁰.

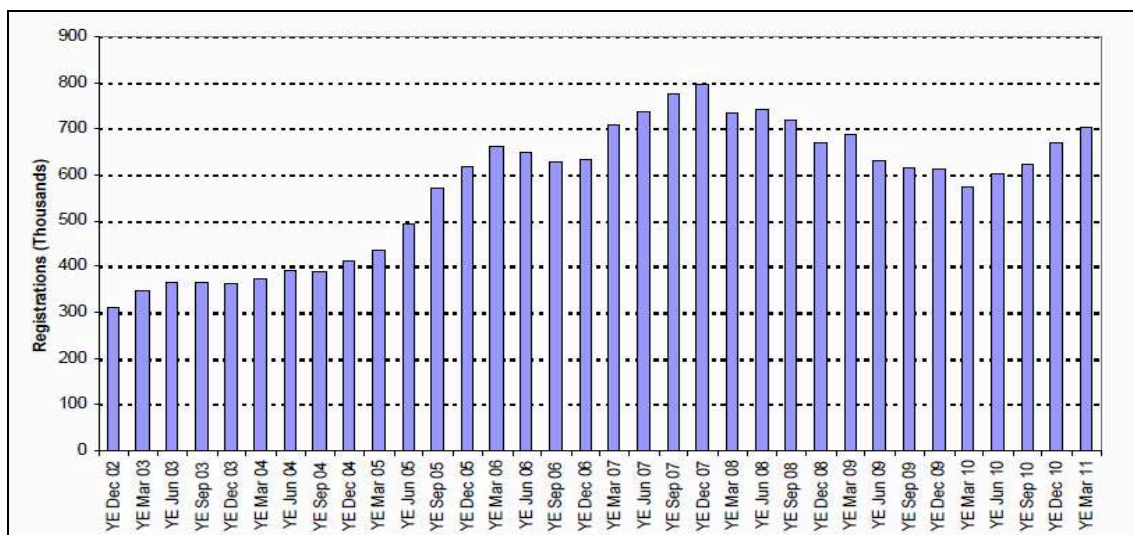
Graf 4-1 znázorňuje počet registrovaných osob o Národní pojišťovací číslo od ledna roku 2002 do března 2011. Údaje jsou uvedeny v tisících osob. Celkový počet registrovaných osob o Národní pojišťovací číslo ve Velké Británii vzrostl z 311 tisíc v roce 2002 na 797 tisíc

⁹⁹ Do EU-8 je zahrnuta Česká republika, Estonsko, Maďarsko, Litva, Lotyšsko, Polsko, Slovensko a Slovinsko.

¹⁰⁰ Home Office [online]. 2012 [cit. 2012-03-10]. Dostupné z <http://www.homeoffice.gov.uk/publications/science-research-statistics/research-statistics/immigration-asylum-research/immigration-brief-q4-2011/eea>.

v roce 2007. Velký nárůst je spojen rozšiřováním Evropské unie v letech 2004 a 2007, kdy přistoupilo 12 nových členských zemí. V následujících letech se hodnoty snižovaly a v březnu roku 2010 byly na hodnotě 573 tisíc. Od tohoto roku se počty registrovaných osob zvýšily na 705 tisíc v březnu roku 2011¹⁰¹.

Graf 4-1: Registrace dospělých osob do NIN vstupujících do Velké Británie od ledna 2002 do března 2011



Zdroj: Statistical Bulletin. *Department for Work and Pensions* [online]. 2011 [cit. 2012-03-10]. Dostupné z http://research.dwp.gov.uk/asd/asd1/niall/nino_allocations_aug11.pdf.

Údaje obsažené v tabulce 4-3 udávají informace o míře zaměstnanosti Velké Británie podle země narození pracovníka. Státy patřící do EU-8 již byly zmíněny výše. Do kategorie EU-14 patří všechny původní státy před rozšířením v roce 2004 a 2007 kromě Velké Británie. Ve sloupci nazvaném neuvedena země narození jsou osoby, které pracují, ale neuvedly státní příslušnost nebo zemi narození. Z tabulky je zřejmé, že se od 1. čtvrtletí 2010 míra zaměstnanosti stále zvyšuje. Poslední hodnota je z 4. čtvrtletí 2011, kde je míra zaměstnanosti celkem 29 203 tisíc osob.¹⁰²

¹⁰¹ Statistical Bulletin. *Department for Work and Pensions* [online]. 2011 [cit. 2012-03-10]. Dostupné z http://research.dwp.gov.uk/asd/asd1/niall/nino_allocations_aug11.pdf.

¹⁰² Labour Market Statistics. *Office for National Statistics* [online]. ©2012 [cit. 2012-03-10]. Dostupné z <http://www.ons.gov.uk/ons/publications/re-reference-tables.html?edition=tcn%3A77-222474>.

Tabulka 4-3: Míra zaměstnanosti Velké Británie podle země narození (v tisících)

Země narození	Celkem	Velká Británie	Neuvedena země narození	EU14	EU8
1. čtvrtletí 2010	28 726	25 012	3 709	664	500
2. čtvrtletí 2010	28 918	25 053	3 860	692	554
3. čtvrtletí 2010	29 295	25 391	3 901	660	586
4. čtvrtletí 2010	29 194	25 278	3 911	639	619
1. čtvrtletí 2011	29 142	25 089	4 044	705	629
2. čtvrtletí 2011	29 159	25 003	4 149	718	661
3. čtvrtletí 2011	29 172	25 080	4 082	655	677
4. čtvrtletí 2011	29 203	25 070	4 122	673	707

Zdroj: Labour Market Statistics. *Office for National Statistics* [online]. ©2012 [cit. 2012-03-10]. Dostupné z <http://www.ons.gov.uk/ons/publications/re-reference-tables.html?edition=tcn%3A77-222474>; vlastní zpracování

4.3 Statistiky sítě EURES

Jak již bylo zmíněno, EURES poskytuje informace a pokyny pracovníkům, napomáhá zaměstnavatelům a poskytuje pomoc a poradenství pracovníkům i zaměstnavatelům v přeshraničních regionech.

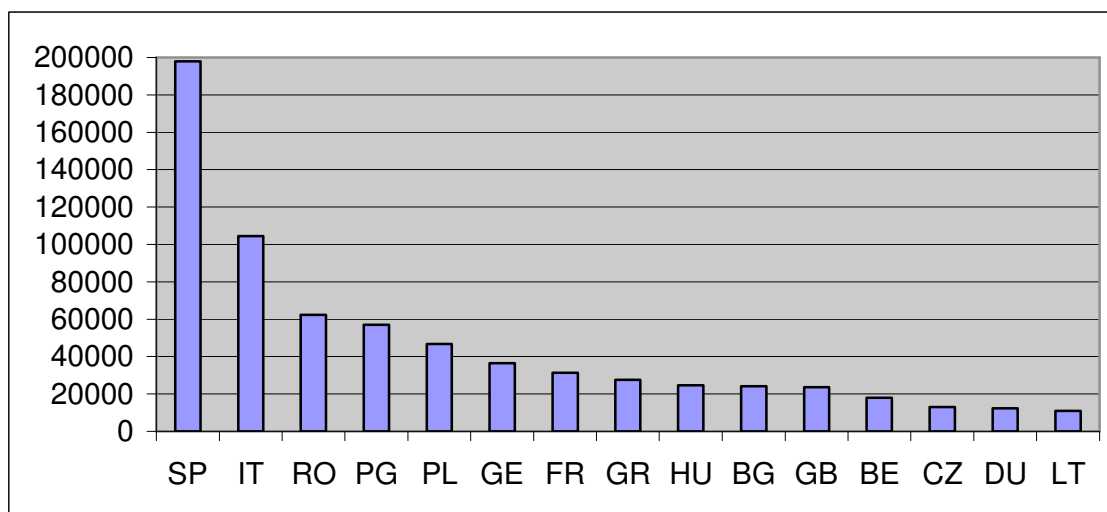
Uchazeč o zaměstnání může na stránkách EURES nalézt mnoho důležitých informací. Počet registrovaných uchazečů o zaměstnání je k 15. dubnu 2012 celkem 835 316. Stejně jako uchazeči o zaměstnání jsou registrováni zaměstnavatelé. K 15. dubnu 2012 je registrovaných 26 918 společností, 27 515 pracovišť a 28 974 kontaktních osob. Celkový počet volných pracovních míst ze všech členských zemí k 15. dubnu 2012 je 405 798.

Statistiky jsou na internetových stránkách sítě EURES rozděleny na uchazeče o zaměstnání a zaměstnavatele. Uchazeči o zaměstnání jsou rozděleni do tří oblastí, kterými jsou uchazeči o zaměstnání dle místa bydliště, uchazeči o zaměstnání podle odvětví a nejčastější kvalifikace uchazečů. Z pohledu zaměstnavatele se vedou statistiky o registrovaných společnostech dle země původu, nejžádanější profese zaměstnavatelů a nejžádanější kvalifikace pracovníků požadovaná zaměstnavatelem.

V následujícím grafu 4-2 je zobrazen aktuální počet uchazečů podle země bydliště k 15. dubnu 2012 u prvních 15 zemí s nejvyšším počtem uchazečů. Na první pohled je zřejmé, že největší zájem mají uchazeči ze Španělska, kde se o zaměstnání uchází 197 999 osob. Poté následuje Itálie se 104 481 uchazeči a Rumunsko s 62 356 uchazeči. Uchazečů z

Velké Británie bylo celkem 23 549 a z České republiky 12 797. Poslední zemí je Litva, ve které je 10 988 uchazečů¹⁰³.

Graf 4-2: Počet uchazečů o zaměstnání podle země bydliště k 15. dubnu 2012



Zdroj: EURES: Evropský portál pracovní mobility. *Evropská komise* [online]. 2012 [cit. 2012-04-15]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/eures/myEures/public/statisticsAction.do?method=init&to=P.S>; vlastní zpracování

Statistika počtu uchazečů o zaměstnání podle odvětví je zobrazena v následující tabulce 4-4, která obsahuje deset profesí a počet uchazečů, kteří mají o danou profesi zájem. Nejvíce uchazečů o zaměstnání se zajímá o profesi v odvětví správy, ekonomiky a práva kde je 86 242 zájemců. Nejmenší počet uchazečů je o profesi v odvětví stavebnictví, dopravy, pedagogické obory nebo průmyslu. Tyto profese se pohybují v rozmezí 25 779 až 30 668.

¹⁰³ EURES: Evropský portál pracovní mobility. *Evropská komise* [online]. 2012 [cit. 2012-04-15]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/eures/myEures/public/statisticsAction.do?method=init&to=P.S&lang=cs&popup=true>.

Tabulka 4-4: Počet uchazečů o zaměstnání dle profese k 15. dubnu 2012

Profese	Uchazeči o zaměstnání
1 Správa, ekonomika, právo	86 242
2 Prodej, nákup, marketing	56 720
3 Hotely, restaurace, stravování	54 001
4 Technické obory	47 774
5 Kultura, média, design	45 349
6 Výpočetní technika a informační technologie	34 636
7 Stavebnictví	30 668
8 Doprava	29 836
9 Pedagogické obory	28 522
10 Průmyslová výroba	25 779

Zdroj: EURES: Evropský portál pracovní mobility. *Evropská komise* [online]. 2012 [cit. 2012-04-15]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/eures/myEures/public/statisticsAction.do?method=init&to=P.S&lang=cs&popup=true>; vlastní zpracování

Poslední statistikou uváděnou na stránkách EURES je nejčastější kvalifikace uchazečů o zaměstnání. K 15. dubnu 2012 má celkem 133 093 uchazečů zkušenost s prací v zahraničí. Něco málo přes 100 000 uchazečů má zkušenost s řízením projektů a 95 431 uchazečů má kvalifikaci ve výzkumu. Mezi další nejčastější kvalifikace patří zkušenost s řízením, práce z domova, odpovědnost za rozpočet, zkušenost s vyjednáváním, odpovědnost za zaměstnance, zkušenost s pokladnou nebo kvalifikace s operačním systémem Windows XP.

Stejně jako u uchazečů o zaměstnání z různých pohledů jsou vedeny i statistiky z pohledu zaměstnavatelů. Tabulka 4-5 uvádí počet společností podle země původu. Největší počet společností je z Velké Británie. Evidováno je 3 061 společností. Následuje Německo s celkovým počtem 3 043 společností a třetí je Španělsko s počtem 2 299 evidovaných společností. V tabulce je uvedeno 15 států s největším počtem společností. Poslední zemí je Kypr, který má 702 společností. Česká republika se umístila hned za Kyprem s počtem 691 společností.

Tabulka 4-5: Počet společností podle země k 15. dubnu 2012

Země	Společnosti
Spojené království	3 061
Německo	3 043
Španělsko	2 299
Norsko	2 274
Nizozemsko	1 854
Francie	1 698
Rakousko	1 285
Itálie	1 185
Švýcarsko	1 102
Švédsko	1 084
Polsko	891
Dánsko	841
Irsko	820
Belgie	769
Kypr	702

Zdroj: EURES: Evropský portál pracovní mobility. *Evropská komise* [online]. 2012 [cit. 2012-04-15]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/eures/myEures/public/statisticsAction.do?method=init&to=P.S&lang=cs&popup=true;> vlastní zpracování

Deset nejžádanějších profesí a počet společností, které je vyžadují jsou uvedeny v následující tabulce 4-6. Mezi nejžádanější profese podle počtu společností jsou systémoví inženýři a programátoři, kuchaři, vrchní číšníci, číšníci a barmani. Zájem je také o pomocné síly v kuchyni a restauracích nebo o svářeče a řezače s plamenem.

Tabulka 4-6: Nejžádanější profese k 15. dubnu 2012

Profese	Společnosti
Systémoví inženýři a programátoři	865
Kuchaři	748
Vrchní číšníci, číšníci a barmani	689
Strojní inženýři a technici	582
Prodáváci, v zaměstnaneckém poměru	556
Ostatní odborníci na výpočetní techniku	532
Vedoucí pracovníci prodeje a marketingu	495
Inženýři výpočetní techniky	494
Pomocné síly v kuchyních a restauracích	443
Svářeči a řezači plamenem	432

Zdroj: EURES: Evropský portál pracovní mobility. *Evropská komise* [online]. 2012 [cit. 2012-04-15]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/eures/myEures/public/statisticsAction.do?method=init&to=P.S&lang=cs&popup=true;> vlastní zpracování

Společnosti hledají své uchazeče podle kvalifikace. Mezi nejžádanější kvalifikace patří zkušenost s prací v zahraničí a s řízením projektů. Tyto kvalifikace vyžaduje okolo 650 společností. Mezi nejčastěji zmíněné patří programovací jazyky jako je Java, C++ nebo Java-script¹⁰⁴.

Evropská komise prostřednictvím Generálního ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a začlenění vydává The European Job Mobility Bulletin, který vychází čtvrtletně. Jedná se o publikaci v rámci Strategie Evropa 2020 Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa. Bulletin zveřejňuje pět nejžádanějších pracovních míst dle odvětví v Evropě na základě zveřejněných nabídek na portálu EURES k určitému datu před vydáním. Ke dni 2. ledna 2012 byly mezi nejžádanější odvětví zařazeny:

- finance a odborníci prodeje,
- elektromechanici a montéři elektrických zařízení,
- odborní zdravotní pracovníci,
- odborní administrativní pracovníci,
- mechanici a montéři¹⁰⁵.

4.4 Práce v zahraničí – zhodnocení výzkumu

4.4.1 Cíl výzkumu

Cílem mého výzkumu bylo potvrdit nebo vyvrátit hypotézu H₁: Nejsilnějším motivem k odcestování za prací je lepší finanční výdělek a hypotézu H₂: Nejvíce dotázaných bude hledat práci na internetu ještě před odjezdem do zahraničí. V případě nejsilnějšího motivu k odcestování měli respondenti možnost vybrat si z pěti motivů nebo uvést svůj vlastní podnět, který je pro ně důležitý při odcestování za prací. U otázky, která se ptala na to, kde budou dotázaní hledat práci před odjezdem, měli na výběr ze tří možností a také možnost vlastní odpovědi.

¹⁰⁴ EURES: Evropský portál pracovní mobility. *Evropská komise* [online][cit. 2012-04-15]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/eures/myEures/public/statisticsAction.do?method=init&to=P.S&lang=cs&popup=true>.

¹⁰⁵ EVROPSKÁ KOMISE. *European Job Mobility Bulletin* [online]. 2012 [cit. 2012-03-16]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>.

Pomocí výzkumu jsem se chtěla dozvědět, zda jsou respondenti ochotni odcestovat za prací do zahraničí, jestli znají síť EURES nebo o síti někdy už slyšeli. Zajímalo mne také jakou mají znalost anglického jazyka nebo zda ovládají ještě jiný cizí jazyk.

4.4.2 Metoda výzkumu a výzkumný vzorek

Sběr dat byl realizován prostřednictvím dotazníků.. Vzor dotazníku je vložen jako příloha č. 3. Pomocí internetu bylo odesláno 270 dotazníků a 30 dotazníků bylo vyplněno při osobním setkání s respondenty. Celkový počet oslovených respondentů byl 300. Návratnost dotazníku je ve výši 80 %, tedy 240 dotazníků. Z celkového počtu 240 dotazníků nebyl nalezen žádný, který by se nedal při vyhodnocování použít. Celkový počet dotázaných byl 240, z toho 160 žen a 80 mužů.

Při osobním setkání s respondenty jsem se setkala s kladným postojem a nesetkala jsem se s nikým, kdo by o vyplnění dotazníků neměl zájem. Při osobním dotazování byla návratnost dotazníku 100 %. Hlavním důvodem kladného postoje dotázaných byl fakt, že jsem oslovovala především příbuzné a známé, kterým jsem vysvětlila, že je pro mne jejich názor důležitý a byla jsem si jistá, že mne neodmítnou. Dotazování pomocí internetu proběhlo dle mého pocitu dobře. Jen 30 dotázaných přes internet odmítlo dotazník vyplnit. Pět dotázaných, kteří byli dotázáni přes internet a odmítli dotazník vyplnit mne informovali, že se jich toto téma netýká a z tohoto důvodu dotazník nevyplní. Setkala jsem se také s respondenty, kterým se výzkum velice líbil a dokonce požádali o zaslání konečných výsledků výzkumu.

4.4.3 Organizace a zpracování výzkumu

Výzkum probíhal v období od 5. ledna 2012 do 15. ledna 2012. Dotazník obsahoval 18 otázek týkajících se ochoty pracovat v zahraničí, znalosti cizího jazyka, způsobu hledání práce v zahraničí nebo otázky na síť EURES. Ve většině případů se jednalo o otázky uzavřené s možností výběru až tří možných odpovědí. Část uzavřených otázek byla doplněna také o volnou variantu odpovědi pro případ, že by si respondent nevybral z nabízených možností tu, která by mu nejvíce vyhovovala. Dotazník obsahoval celkem tři otevřené otázky, kde byli respondenti požádáni o vypsání odpovědi na položenou otázku.

Žádost o vyplnění dotazníků jsem rozeslala pomocí internetového odkazu na dotazník na emailové adresy studentů VŠB-TU Ostrava a také svým známým a přátelům. Požádala jsem o vyplnění dotazníku rodinné příslušníky a známé, které jsem poprosila při osobním setkání.

Písemný i internetový dotazník byl opatřen o preambuli, která obsahovala prosbu o spolupráci a vysvětlení, proč chci dotazník od respondentů vyplnit. V úvodní části dotazníku a také u jednotlivých otázek bylo uvedeno, jak správně postupovat při vyplňování.

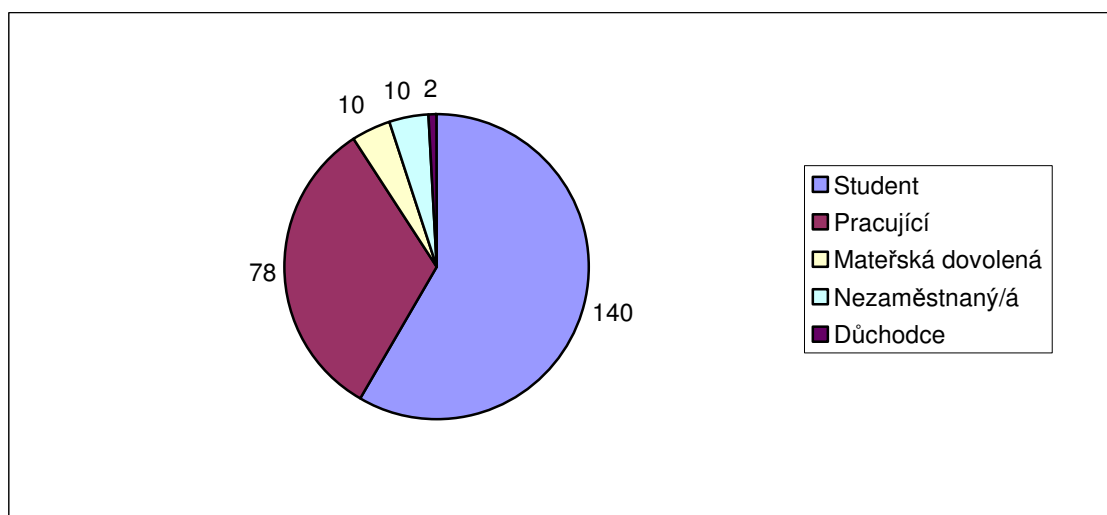
Po ukončení šetření byly výsledky vyplněných dotazníků přepsány do MS-Excel. Výsledky jsou prezentovány ve formě grafů, ve kterých jsou hodnoty uvedeny převážně v procentuálním vyjádření. Souhrnné tabulky hodnot jednotlivých odpovědí jsou uvedeny v příloze č. 4.

4.4.4 Charakteristika respondentů

Jak již bylo řečeno výše, dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 240 respondentů, z toho 66 % žen a 34 % mužů. Hlavním kritériem pro vyplnění dotazníků bylo, že respondent musí být starší 15 let. Dotazník byl rozeslán občanům České republiky.

V grafu 4-3 je zobrazeno co respondenti v současnosti dělají. Zajímalo mne, zda jsou dotázáni studenti, pracující, nezaměstnaní, na mateřské dovolené nebo v důchodu. Z důvodů rozesílání dotazníku pomocí emailu studentům VŠB-TU Ostrava je velká část dotázaných studentů. Z celkového počtu 240 dotázaných je 78 pracujících, deset dotázaných žen na mateřské dovolené a stejný počet nezaměstnaných a dva dotázaní v důchodu.

Graf 4-3: Co v současnosti děláte?

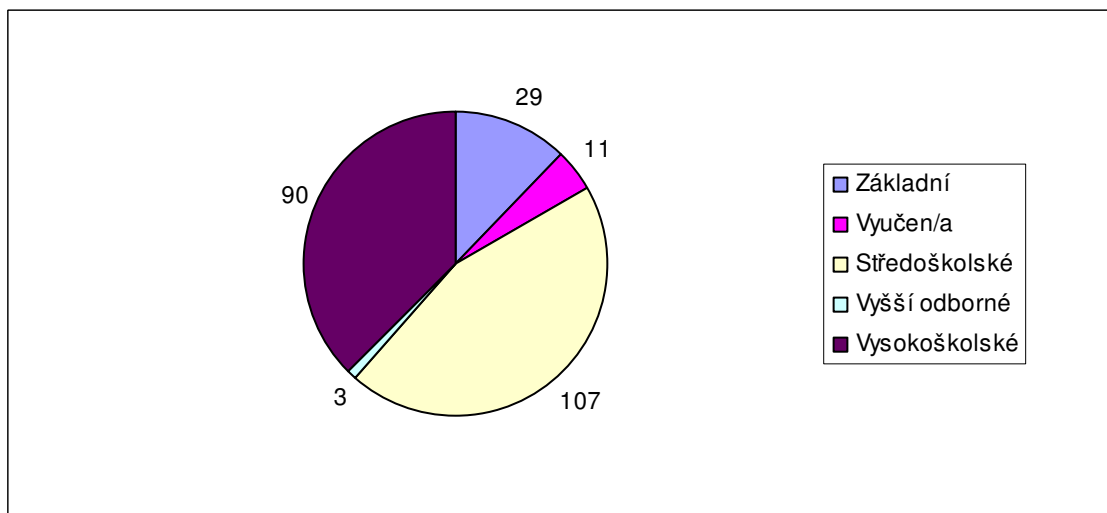


Zdroj: Vlastní zpracování

Nejvyšším dosaženým vzděláním se zabývá graf 4-4 ze kterého je patrné, že celkem 107 dotázaných má ukončené středoškolské vzdělání. Vysokoškolské vzdělání, kterým je myšleno ukončené bakalářské nebo navazující magisterské studium, mělo 90 dotázaných.

Základní vzdělání uvedlo 29 dotázaných, studium ukončené vyučením uvedlo 11 dotázaných a 3 dotázaní mají ukončené vyšší odborné vzdělání. Z celkového počtu 240 dotázaných osob je 82 % středoškolsky a vysokoškolsky vzdělaných. Dotázaných, kteří uvedli, že mají ukončené vysokoškolské vzdělání a zároveň pracují bylo celkem 24.

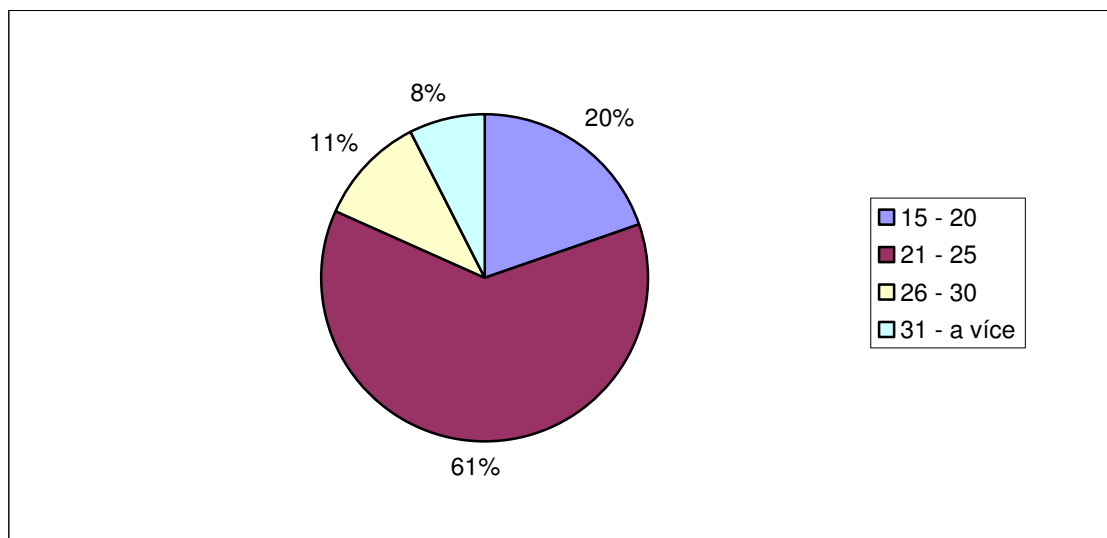
Graf 4-4: Nejvyšší dosažené vzdělání



Zdroj: Vlastní zpracování

V grafu 4-5 je zhodnoceno věkové rozmezí respondentů. Věkové rozmezí 21 – 25 let bylo zastoupeno z 61 % z důvodu velké účasti studentů VŠB-TU Ostrava. Nejméně početnou skupinou je věkové rozmezí 31 let a více. V tomto věkovém rozmezí odpovídalo na dotazník více mužů než žen. Jednalo se zejména o pracující osoby s převážně středoškolským a vysokoškolským vzděláním. Jsou zde ovšem zahrnuty i osoby, které mají nejvyšší ukončené vzdělání vyučením, jednalo se o osoby starší 60 let. Ve věkovém rozmezí 15 – 20 let bylo celkem 47 osob a jejich nejvyšší dokončené vzdělání bylo základní a středoškolské. Téměř všichni v tomto věkovém rozmezí uvedli, že jsou studenti. Pouze jedna osoba ze 47 uvedla, že pracuje.

Graf 4-5: Věkové rozmezí



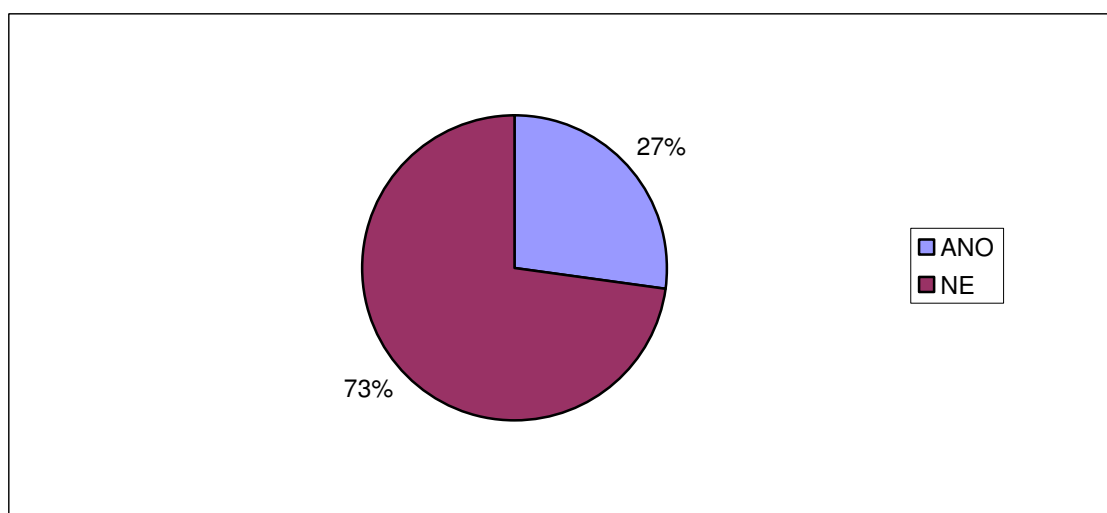
Zdroj: Vlastní zpracování

4.4.5 Výsledky výzkumu

Výsledky dotazníkového šetření jsou prezentovány pomocí grafů a doplněny komentářem. Tabulky hodnot k jednotlivým grafům jsou uvedeny v již zmíněné příloze č. 4.

Otázka, která zjišťovala, zda dotázaní mají zkušenosti s prací v zahraničí, je zhodnocena v grafu 4-6. Na první pohled je zřejmé, že 73 % dotázaných odpovědělo na otázku, že v zahraničí nikdy nepracovalo. Pouhých 27 % dotázaných zkušenost s prací v zahraničí již má. Z těchto 27 %, tedy 65 dotázaných je 27 osob s ukončeným vysokoškolským vzděláním, 33 osob s ukončeným středoškolským vzděláním, dvě osoby se studiem ukončeným vyučením a dvě osoby s ukončeným základním vzděláním. Žádnou zkušenost s prací v zahraničí mají převážně dotázaní s ukončeným základním vzděláním ve věku 15-20 let, jelikož se jednalo především o mladé lidi, kteří mají ukončené studium na základní škole nebo studují na střední škole a možnost vycestovat za prací na delší dobu pro ně není přijatelná.

Graf 4-6: Pracoval/a jste už někdy v zahraničí (i brigádně)?



Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky ochoty dotázaných odcestovat za prací do zahraničí na dobu delší než tři měsíce jsou uvedeny v grafu 4-7, který zhodnotil ochotu odcestovat jako velmi vysokou. Celkem 69 % dotázaných, respektive 165 respondentů, je ochotno odcestovat. Odcestovat za prací by chtěly zejména ženy, kterých je 108. Podobný výzkum, který se zabýval zájmem obyvatel České republiky o práci v zahraničí byl proveden Sociologickým ústavem AV ČR. Centrum pro výzkum veřejného mínění (dále jen CVVM) provedlo v období od 29. listopadu do 6. prosince 2004, tedy již po vstupu ČR do EU, průzkum u obyvatel starších 15 let. Celkový počet respondentů byl 1 071. Výsledky výzkumu byly zveřejněny 24. ledna 2005.

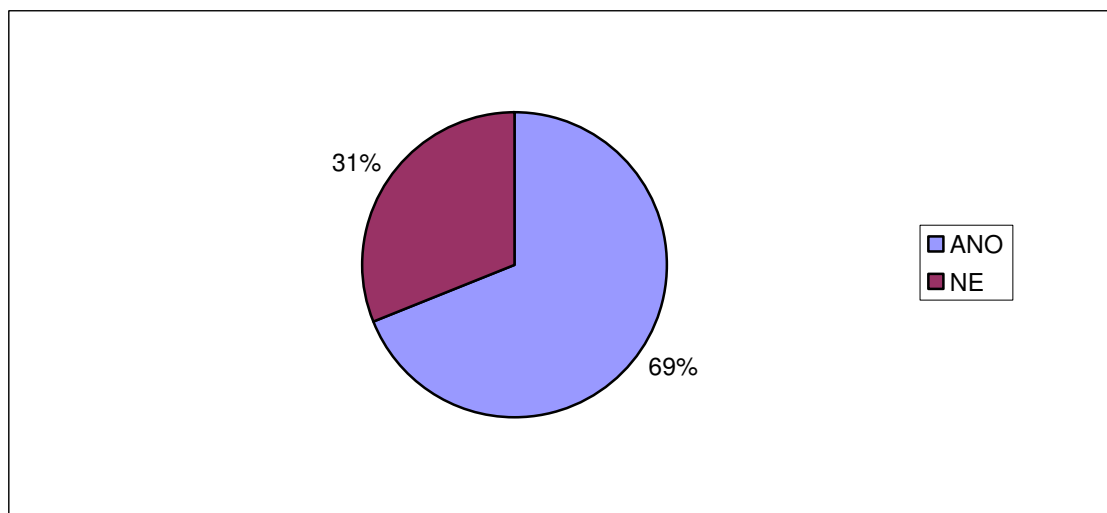
Úvodní otázka výzkumu se zabývala zájmem respondentů o práci v zahraničí. Zájem o práci projevilo 12 % dotázaných respondentů. Nejčastější zájem byl ze strany mladých lidí ve věkovém rozmezí 15 – 19 let a 20 – 29 let, převážně studentů¹⁰⁶. Ve srovnání s mým výzkumem mají o práci v zahraničí zájem také mladí lidé. Největší zájem mají mladí lidé ve věkovém rozmezí 20 – 25 let. Nejedná se ovšem pouze o studenty, ale také o osoby pracující a nezaměstnané. Při srovnání ochoty odcestovat za prací z pohledu pohlaví převažují v mém výzkumu ženy a ve výzkumu CVVM převážně muži.

Neochotu odcestovat za prací projevilo 31 % dotázaných, zejména se jednalo o ženy. Ve výzkumu CVVM projevilo nezájem s odcestováním za prací 57 % dotázaných, 7 % uvedlo, že neví a 24 % zvolilo možnost, že se jich to netýká.

¹⁰⁶ SOCIOLOGICKÁ ÚSTAV AV ČR, Centrum pro výzkum veřejného mínění: Zájem obyvatel ČR o práci v zahraničí, 2005.

CVVM provedlo stejný výzkum již v roce 2003, tedy před vstupem České republiky do Evropské unie. Po vstupu do Evropské unie v roce 2004 se zájem občanů o práci zvýšil z 6 % na již zmíněných 12 %. Procento občanů, kteří nemají zájem pracovat v zahraničí se snížil z 62 % na 57 %¹⁰⁷.

Graf 4-7: Jste ochoten/a odcestovat za prací do zahraničí na dobu delší než 3 měsíce?



Zdroj: Vlastní zpracování

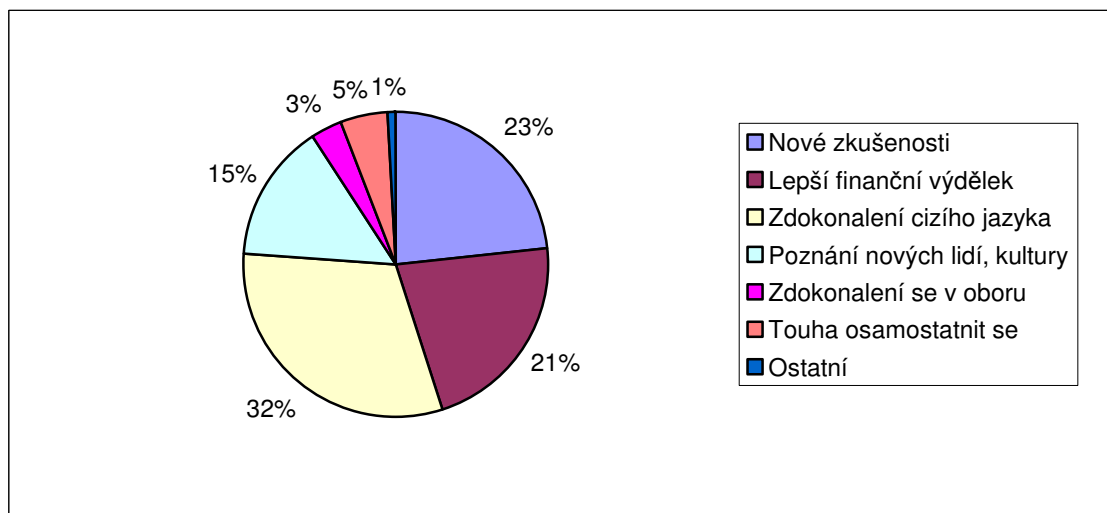
V následujícím grafu 4-8 jsou důvody, které dotázané lákají k odcestování do zahraničí. U otázky, která zjišťovala to, co respondenty láká na práci v zahraničí, měli na výběr maximálně tři možné odpovědi a také možnost uvést vlastní důvod. Dotázané láká na práci v zahraničí zdokonalení cizího jazyka. Tento důvod uvedlo celkem 32 % dotázaných. Nové zkušenosti zvolilo 23 % dotázaných a lepší finanční výdělek 21 % dotázaných. Mezi ostatní důvody uvedli respondenti rodinné zázemí, jiný životní styl, získání nových cenných zkušeností a navázání spolupráce s cizími zeměmi. Vyhodnocením této otázky jsem mohla potvrdit nebo vyvrátit stanovenou hypotézu H_1 : Nejsilnějším motivem k odcestování za prací je lepší finanční výdělek. Hypotéza nebyla potvrzena, protože z mého výzkumu vyplývá, že nejsilnějším motivem k odcestování za prací je zdokonalení cizího jazyka.

Velmi podobnou otázku, kterou se zjistí hlavní motiv k odcestování, položilo svým respondentům i CVVM ve svém výzkumu. Výsledek se shodoval s výsledkem mého výzkumu. Dle výsledků CVVM je nejsilnějším motivem zlepšení jazykových znalostí. Motiv

¹⁰⁷ SOCIOLOGICKÁ ÚSTAV AV ČR, Centrum pro výzkum veřejného mínění: Zájem obyvatel ČR o práci v zahraničí, 2005.

obsahující zvýšení příjmu nebo lepší finanční výdělek byl až na druhém místě. V mém výzkumu byl respondenty uveden, jako třetí nejsilnější motiv.

Graf 4-8: Co Vás láká na práci v zahraničí?



Zdroj: Vlastní zpracování

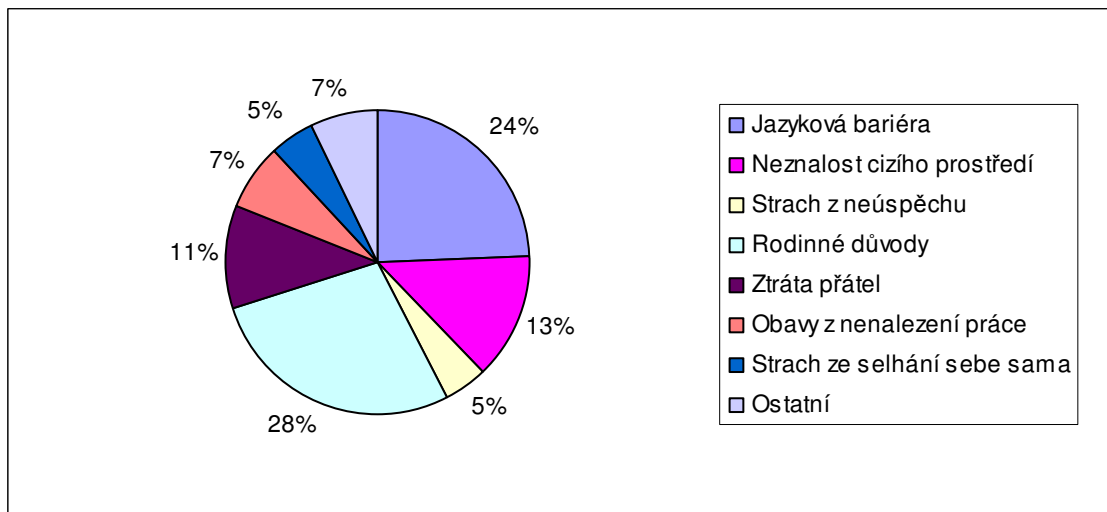
To, co odrazuje respondenty na práci v zahraničí, je vyhodnoceno v grafu 4-9. Odpověď na tuto otázku souvisí s odpovědí u otázky, zda jsou pracovníci ochotni pracovat v zahraničí vyhodnocené v grafu 4-7. Pokud dotázaní odpověděli NE, měli možnost zvolit si, co je na práci v zahraničí odrazuje. Na výběr měli maximálně tři možné odpovědi. Jedním z nejčastějších důvodů respondenti uvedli rodinné důvody, kdy se jednalo celkem o 28 %. Z 24 % se na neochotě pracovat v zahraničí podílí jazyková bariéra a z 13 % neznalost cizího prostředí. Respondenti měli možnost vypsát i vlastní důvody, které je odrazují. Uvedeny byly rodinné závazky v České republice, velká vzdálenost od přítele, současné zaměstnání, které nechtějí ztratit nebo také to, že všude jsou stejné podmínky a je tedy jedno, jestli pracovat v zahraničí nebo v České republice.

Podobně jako zjištěním hlavních motivů k odcestování za prací do zahraničí se CVVM zabývalo také motivy související s nezájem. Nejsilnějším motivem nezájmu pro 57 % dotázaných je rodinné zázemí a přátelé. Zajímavým motivem, který uvedlo 42 % dotázaných bylo, že se občané cítí doma tady v České republice. Silným motivem souvisejícím s nezájemem o práci v zahraničí je z 30 % nedostatečná jazyková znalost.¹⁰⁸ Při srovnání

¹⁰⁸ SOCIOLOGICKÁ ÚSTAV AV ČR, Centrum pro výzkum veřejného mínění: Zájem obyvatel ČR o práci v zahraničí, 2005.

s mým výzkumem je patrné, že hlavním nezájmem o práci v zahraničí u obou výzkumů jsou rodinné důvody a dalším nedostatečné jazykové znalosti.

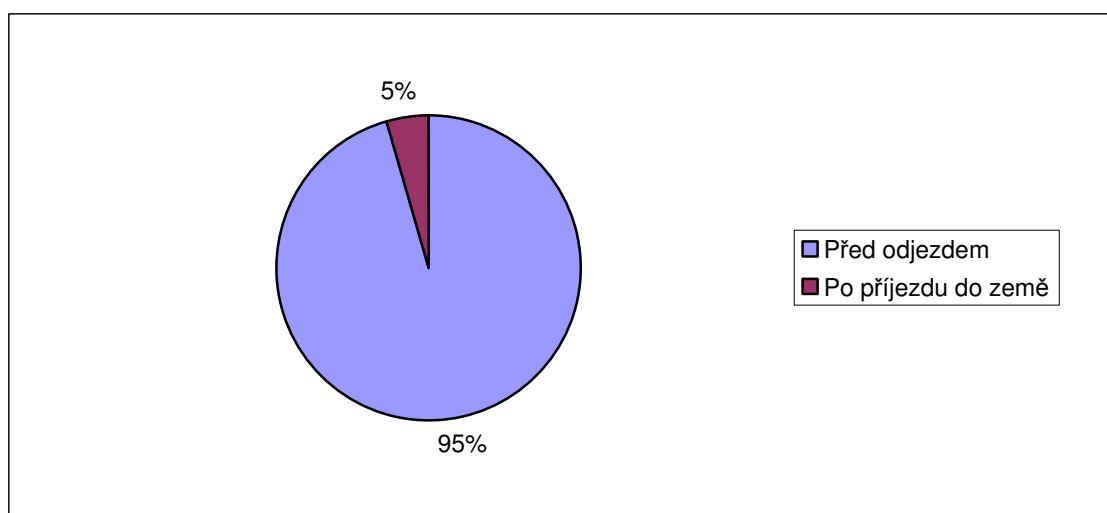
Graf 4-9: Co Vás odrazuje na práci v zahraničí?



Zdroj: Vlastní zpracování

V grafu 4-10 je zhodnoceno hledání práce před odjezdem a po příjezdu do země. Celkem 95 % dotázaných, tedy 229 respondentů, by si hledalo práci před odjezdem do zahraničí. Práci před odjezdem by hledalo 154 žen a 74 mužů. Práci po příjezdu do země by hledalo 7 žen a 4 muži. Na odpovědi mne zaujalo to, že práci po příjezdu do země by hledali dotázaní se základním a středním vzděláním a pouze dva respondenti s ukončeným vysokoškolským vzděláním. Při osobním setkání s respondenty mi někteří uvedli, že by si práci po příjezdu do země hledat nechtěli. Jejich rozhodnutí souviselo se strachem z nenalezení práce. Zvolí proto možnost najít si práci před odjezdem a mít tak jistotu, že budou v zahraničí pracovat. S touto skutečností souvisí i další graf 4-11, ve kterém je zhodnoceno, kde by respondenti práci před odjezdem hledali.

Graf 4-10: Pokud byste chtěli odcestovat do zahraničí, kdy byste si zajistili práci?



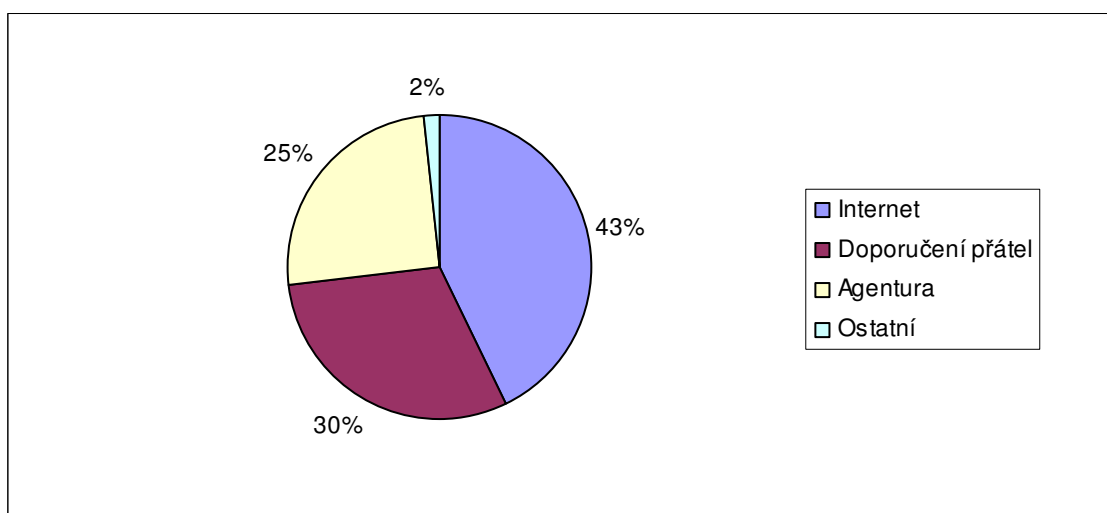
Zdroj: Vlastní zpracování

Potvrzení nebo vyvrácení hypotézy H_2 : Nejvíce dotázaných bude hledat práci na internetu ještě před odjezdem do zahraničí souvisí s vyhodnocením v grafu 4-11. Před odjezdem by si 43 %, tj. 98 dotázaných hledalo práci na internetu. Na základě tohoto zjištění jsem stanovenou hypotézu potvrdila. Celkem 30 % dotázaných by využilo doporučení svých přátel a 25 % by využilo služeb agentury. Z celkového počtu 229 dotázaných si čtyři zvolili jinou možnost. Uvedli například využití kontaktů získaných prostřednictvím současného povolání nebo by využili osobního kontaktu s pracovištěm v zahraničí.

Práci na internetu by hledalo 39 vysokoškolsky vzdělaných, 47 středoškolsky vzdělaných, jeden dotázaný s vyučením a 11 dotázaných s ukončeným základním vzděláním.

Po příjezdu do země by využilo šest dotázaných osobní kontakt na pracovištích, tři dotázaní by využili pomoc přátel pracujících v cizině, jeden dotázaný zvolil možnost Úřadu práce a jeden zvolil možnost využití služeb agentury.

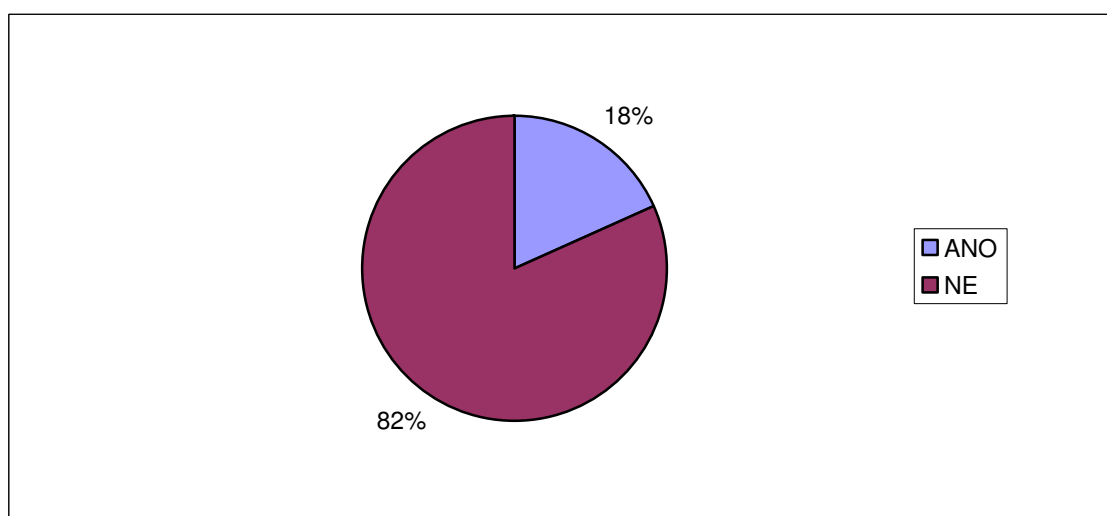
Graf 4-11: Kde byste hledali práci před odjezdem do zahraničí?



Zdroj: Vlastní zpracování

Jednou z důležitých otázek bylo, zda dotázaní někdy slyšeli o síti EURES. Z grafu 4-12 je na první pohled zřejmé, že 82 % dotázaných o síti EURES nikdy neslyšelo. Pouhých 18 %, tj. 44 dotázaných někdy o síti EURES slyšelo a jsou si vědomi toho, co poskytuje a čím se zabývá. Na odpověď ANO navazovala další otázka, kde měli respondenti uvést, čím se EURES zabývá. Mezi nejčastější vyplněnými odpověďmi bylo uvedeno, že se jedná o agenturu nabízející práci po celé Evropě. EURES poskytuje informace pracujícím a pomoc při hledání práce v zahraničí. Tyto dvě odpovědi byly od všech dotázaných v různých slovních obměnách. Z této odpovědi je zřejmé, že dotázaní mají jasnou představu o tom co EURES nabízí a co je jejím cílem.

Graf 4-12: Slyšeli jste někdy o síti EURES?



Zdroj: Vlastní zpracování

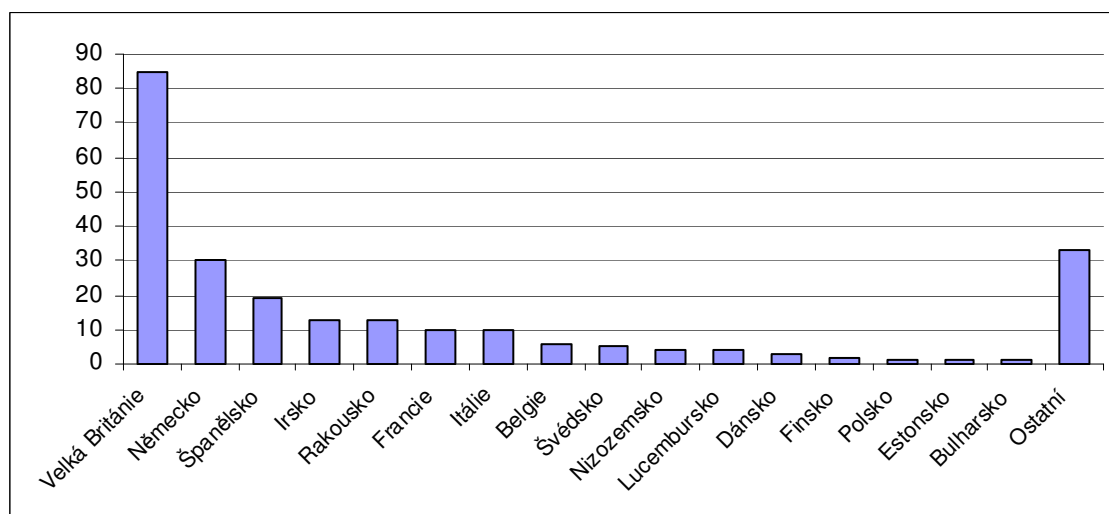
V souvislosti s předchozími otázkami je i otázka následující, kde se všichni dotázaní měli vyjádřit k tomu, zda by využili síť EURES k hledání práce. Těm, kteří odpověděli, že EURES neznají, bylo před položením otázky vysvětleno, čím se EURES zabývá a co je jeho hlavní náplní. U osobního setkání jsem respondentům otázky předčítala sama, tudíž se nemohlo stát, že by si předem přečetli, čím se EURES zabývá a co je jeho hlavním cílem. Po odpovědi na otázku, zda někdy o síti slyšeli jsem jim podstatu vysvětlila a poté odpověděli, zda by síť EURES využili k hledání práce. U dotazníků rozesílaných pomocí emailu se dotazník zobrazoval postupně po jednotlivých otázkách a dotázaní předem nevěděli, že bude následovat vysvětlení pojmu síť EURES. Celkem 141 dotázaných uvedlo, že by síť EURES při hledání práce využilo, 90 dotázaných uvedlo, že neví a pouhých 9 uvedlo, že by síť nevyužilo. Celkem 126 dotázaných ze 141, kteří uvedli, že by síť využili, mají ukončené středoškolské nebo vysokoškolské vzdělání a z velké části se jednalo o ženy. Dotázaných, kteří EURES znali i před vysvětlením a také by ho při hledání práce využili, bylo celkem 35.

Otázka, která zjišťovala země EU, které dotázané nejvíce lákají pro práci, měla otevřený charakter a dotázaný měl uvést maximálně tři možné země. První uvedená země bude ta, kterou preferuje nejvíce. Dotázaní nejčastěji uvedli Velkou Británii, kterou si jako první napsanou zvolilo 85 dotázaných. Druhou zvolenou zemí je Německo s 30 dotázanými a třetí je Španělsko s 19 dotázanými. Mezi dalšími zvolenými bylo Irsko, Rakousko, Francie, Itálie, Belgie nebo Švédsko. Vyhodnocení je znázorněno v grafu 4-13. Sloupeček ostatní znázorňuje země, které nejsou součástí Evropské unie. Celkem 33 dotázaných volilo USA, Kanadu, Austrálii nebo Nový Zéland.

Na základě výzkumu CVVM, ve kterém byla položena otázka kde chtějí občané České republiky v zahraničí pracovat, vyplynulo, že nejčastěji uvedenou zemí je Velká Británie a Německo. Menší zájem projeвили dotázaní o Irsko¹⁰⁹. V porovnání s mým výzkumem se první dvě uvedené země shodují.

¹⁰⁹ SOCIOLOGICKÁ ÚSTAV AV ČR, Centrum pro výzkum veřejného mínění: Zájem obyvatel ČR o práci v zahraničí, 2005.

Graf 4-13: Které země Evropské unie Vás lákají nejvíce, jako potenciální místa pro práci?

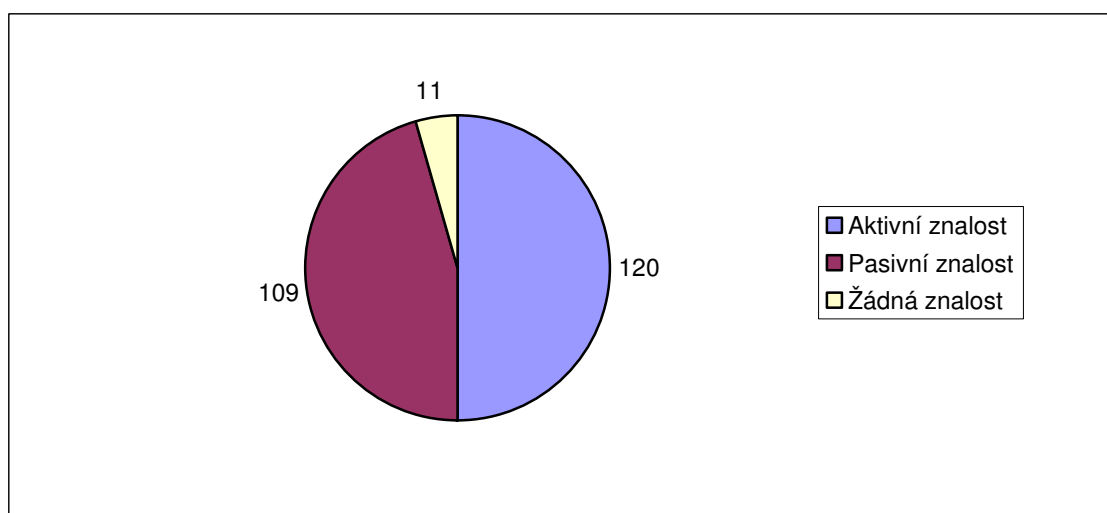


Zdroj: Vlastní zpracování

V následující otázce respondenti odpovídali, proč si jako první zvolili právě danou zemi. Mezi nejčastější odpovědi patřila znalost místního jazyka, znalost prostředí z minulosti, dobré doporučení od přátel, krásná příroda a milí lidé. Tento druh odpovědí se v různé obměně střídá u všech dotázaných.

Jednou z posledních otázek byl dotaz na znalost anglického jazyka. Z grafu 4-14 je patrné, že aktivně anglický jazyk ovládá 120 dotázaných, pasivně 109 dotázaných a žádnou znalost anglického jazyka má 11 dotázaných. Ze 120 dotázaných má aktivní znalost anglického jazyka 42 dotázaných s ukončeným vysokoškolským vzděláním, 58 dotázaných s ukončeným středoškolským vzděláním, 19 dotázaných s ukončeným základním vzděláním a jeden dotázaný s ukončeným vyšším odborným vzděláním. Celkem se jednalo o 45 mužů a 75 žen. Žádnou znalost anglického jazyka z celkového počtu 11 dotázaných má 7 žen a 4 muži. Z těchto 11 dotázaných 9 uvedlo, že znají německý jazyk. Domnívám se tedy, že jejich základní jazyk, kterému se věnovali od mládí byl právě jazyk německý.

Graf 4-14: Jaká je Vaše znalost anglického jazyka?



Zdroj: Vlastní zpracování

Poslední otázka, na kterou měli dotázaní odpovídat, se týkala jejich znalosti jiného než anglického jazyka. Celkem 120 dotázaných uvedlo, že ovládá německý jazyk. Z tohoto počtu se jednalo o 68 studentů. Německý jazyk ovládá 88 žen a 32 mužů. Francouzský jazyk ovládá 30 dotázaných, z toho je 24 žen a 6 mužů. Ze 30 dotázaných ovládá francouzský jazyk 25 studentů. Ruský jazyk ovládá 22 dotázaných, španělský jazyk 14, žádný další jazyk neovládá 16 dotázaných a ostatní dotázaní uvedli slovenský, maďarský nebo polský jazyk. U tří dotázaných se vyskytla odpověď ostravský slang, nářečí nebo hantec. Z výsledků je zřejmé, že dotázaní ovládají anglický jazyk nebo jiný cizí jazyk. Pouze u dvou dotázaných bylo zjištěno, že neovládají žádný cizí jazyk. Jednalo se o muže ve věkovém rozmezí 15 – 20 let s vyučením a muže ve věkovém rozmezí 31 a více let s ukončeným středoškolským vzděláním.

5 Závěr

Volný pohyb osob je chápán především jako volný pohyb pracovníků, ale také studentů, důchodců a rodinných příslušníků. Na základě vstupu Maastrichtské smlouvy v platnost v roce 1993 získali všichni obyvatelé Evropské unie občanství Unie. S volným pohybem osob je spojen přechod přes hranice jednotlivých států, hledání zaměstnání v jiné zemi, právo usazovat se a získání sociální podpory. Postupně byla odstraněna i diskriminace mezi občany Evropské unie.

Evropská unie se po svém posledním rozšíření v roce 2007, kdy přistoupilo Bulharsko a Rumunsko, stala jedním velkým pracovním trhem, ve kterém občané z jednotlivých členských zemí mohou pracovat v jiném členském státě. Občané České republiky mohou pracovat v zemi, která je pro ně vyhovující a nabízí jim vhodné pracovní příležitosti. Všechna přechodná období byla zrušena v roce 2011 a Česká republika neuplatňuje přechodná období ani vůči posledním přistupujícím státům, jejichž občané jsou v rámci statistik z Úřadu práce České republiky zastoupeni ve velkém počtu.

Migrace uvnitř států Evropské unie přináší pozitivní vliv na ekonomiku a trh práce jako celek. Stejný účinek může mít i migrace ze třetích zemí, ale podmínkou je, že musí být legální. Samotná migrace nepřináší jen pozitivní vliv. Mezi negativní vlivy jsou často zmiňovány zvýšení nezaměstnanosti, zvýšení zátěže pro sociální systém dané země nebo se občané obávají příchodu levné pracovní síly.

Cílem diplomové práce bylo analyzovat podmínky, specifikovat a identifikovat požadavky vstupu na pracovní trh České republiky a Velké Británie v rámci vnitřního trhu. Z pohledu podmínek vstupu na pracovní trh jsou si obě země velice blízké. Oba státy vyžadují registraci k pobytu, pracovník musí mít Evropský průkaz zdravotního pojištění. Pracovník pobírající dávky v nezaměstnanosti ve své rodné zemi má možnost zažádat o převod dávek do druhé země. Jak Česká republika, tak i Velká Británie po svých občanech i pracovnících z jiného státu vyžaduje přispívat na sociální a zdravotní pojištění určitým procentem z platu. Na základě těchto příspěvků mají občané nebo pracovníci právo získat příspěvky na dítě, dávky v době nemoci nebo příspěvek na bydlení.

Analýza pracovních trhů byla provedena nejen z hlediska podmínek, požadavků a potřebných dokumentů, ale i z pohledu počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání nebo nejčastěji zaregistrovaných zaměstnání. Počet zaměstnaných osob z EU/EHP se v České republice každoročně zvyšuje. Porovnány byly hodnoty z 31. prosince 2010 a z 31. prosince

2011. Na základě porovnání je v obou letech nejpočetnější skupina pracovníků ze Slovenska, Polska a Bulharska. Do Velké Británie odjíždějí za prací pracovníci z Polska, Litvy a Slovenska.

Dalším cílem bylo zhodnotit fungování a využívání sítě EURES. Využívání sítě bylo hodnoceno z pohledu jak zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů. Byl popsán celkový počet uživatelů dle země původu, ve které se pracovníci registrovali nebo podle jejich profese. EURES vydává pravidelně The European Job Mobility Bulletin, ve kterém je uvedeno pět nejžádanějších profesí v Evropské unii. Síť EURES provádí každodenní aktualizaci počtu přihlášených uchazečů o zaměstnání a zaměstnavatelů. I v tomto případě je na první pohled zřejmé, že se počet registrovaných neustále zvyšuje.

V kapitole nazvané Zhodnocení situace ve vybraných zemích bylo v závěru vyhodnoceno dotazníkové šetření. Předem byla stanovena hypotéza H_1 , že nejsilnějším motivem k odcestování za prací je lepší finanční výdělek a hypotéza H_2 : nejvíce dotázaných bude hledat práci na internetu ještě před odjezdem do zahraničí. Na základě dotazníkového šetření bylo zjištěno, že nejsilnějším motivem k odcestování je zdokonalení cizího jazyka. Stanovená hypotéza H_1 nebyla dotazníkovým šetřením potvrzena. Hypotéza H_2 byla dotazníkovým šetřením potvrzena. Dotazovaní uvedli jako nejčastější odpověď, že budou hledat práci před odjezdem na internetu. Zajímalo mne, zda nebyl v minulosti proveden podobný výzkum. Centrum pro výzkum veřejného mínění provedlo v roce 2005 výzkum s názvem Zájem obyvatel ČR o práci v zahraničí. Jelikož se několik otázek shodovalo s mým výzkumem, provedla jsem porovnání zjištěných hodnot. Došla jsem k závěru, že zájem o práci v zahraničí ze strany občanů České republiky je stále aktivní. Myslím si, že by občané České republiky, zejména mladí lidé, měli využít možnosti vycestovat za prací nebo studiem do jiného členského státu. Zdokonalí si znalost cizího jazyka, poznají novou kulturu a získají mnoho nových zkušeností, které se jim v další etapě života budou hodit.

Závěrem lze říci, že občané členských států Evropské unie mají nepřeborné množství pracovních příležitostí a v budoucnosti se pracovní trh bude i nadále rozšiřovat o nové členské státy. Již 1. července 2013 by se mohl pracovníkům otevřít pracovní trh Chorvatska. Z pohledu občana České republiky mám v současnosti více možností odcestovat za prací do jiných členských států bez nutnosti pracovního povolení než v době, kdy Česká republika ještě nebyla členem Evropské unie. Občanům se otevřely pracovní trhy všech členských zemí a i samotná Česká republika pocítila příliv pracovníků na svůj pracovní trh.

Seznam použité literatury

- [1] BALDWIN, Richard a Charles WYPLOSZ. *Ekonomie Evropské integrace*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. 464 s. ISBN 978-80-247-1807-1.
- [2] BOGUSZ, Barbara. *Irregular Migration and Human Rights: Theoretical, European and international perspectives*. Leiden: Martinus Nijhoff Publishers, 2004. 462 s. ISBN 90-04-14011-5.
- [3] BONIFAZI, Corrado. *International migration in Europe: new trends and new methods of analysis*. Amsterdam: Amsterdam University Press, 2008. 342 s. ISBN 978-5356-894-1.
- [4] DRASTÍKOVÁ, Jana a Magdaléna KUBEČKOVÁ. *Bariéry podnikání na vnitřním trhu EU aneb jak zdolat všechny překážky*. 1.vyd. Ostrava: VŠB – TU Ostrava, 2008. 108 s. ISBN 978-80-248-1903-7.
- [5] HAVEL, Jaroslav a Jan HOLÁSEK. *Úplné znění Evropské právo*. Olomouc: Sagit, 2010. 304 s. ISBN 978-80-7208-785-3.
- [6] HORÁKOVÁ, Milada. *Dlouhodobé trendy ve vývoji pracovních migrací v České republice*. Praha: VÚPSV, 2008. 114 s. ISBN 978-80-7416-020-2.
- [7] KŘEPELKA, Jiří a Kateřina SKŘIVÁNKOVÁ. *Právo Evropské unie: multimediální učební text*. Brno: Masarykova univerzita Právnická fakulta, 2007. 78 s. ISBN 978-80-210-4431-9.
- [8] LACINA, Lubor a Antonín RUSEK a kol. *Evropská unie: Trendy, příležitosti, rizika*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007. 260 s. ISBN 978-80-7380-077-2.
- [9] LENDFELD, Jiří a Eva ZAHOŘOVÁ. *Lisabonská smlouva: Konsolidovaný text smlouvy o Evropské unii a smlouvy o fungování Evropské unie ve znění Lisabonské smlouvy*. Praha: Odbor informování o evropských záležitostech, Úřad vlády České republiky, 2008. 508 s. ISBN 978-80-87041-38-3.

- [10] LIEBEDZIK, Marian a Pavel NEZVAL. *Česká republika a Evropská unie. Sborník studijních textů pro studenty oborů zaměřených na problematiku Evropské unie a evropské integrace*. Karviná: SU OPF, 2005. 157 s. ISBN 80-7248-344-7.
- [11] FIALA, Petr a Markéta PITROVÁ. *Evropská unie*. 2. vyd. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2009. 803 s. ISBN 978-80-7325-180-2.
- [12] SVATOŠ, Miroslav a kol. *Zahraniční obchod*. Praha: Grada publishing, 2009. 367 s. ISBN 978- 80-247-2708-0.
- [13] ŠIROKÝ, Jan. *Daně v Evropské unii*. 4. vyd. Praha: Linde, 2010. 350 s. ISBN 987-80-7201-799-7.
- [14] ŠLOSAŘÍK, Ivo. *Právní rámec evropské integrace*. Prah: Institut pro evropskou politiku EUROPEUM, 2003. 185 s. ISBN 80-903237-0-7.
- [15] TÝČ, Vladimír. *Základy práva Evropské unie pro ekonomy*. 6. vyd. Praha: Linde, 2010. 304 s. ISBN 978-80-87212-60-8.
- [16] URBAN, Luděk. *Evropský vnitřní trh a příprava ČR na začlenění*. Praha: Linde, 2002. 247 s. ISBN 80-7201-330-0.

Právní dokumenty

- [17] Bilaterální smlouva 89/1992 Sb., ze dne 5. listopadu 1990 mezi vládou České republiky a Slovenské Federativní Republiky a vládou Spojeného království Velké Británie a Severního Irska o zamezení dvojího zdanění v oboru daní z příjmů a zisků z majetku. In: *Sbírka zákonů České a Slovenské Federativní Republiky*. 1992, částka 22, s. 567-575. ISSN 1211-1244.
- [18] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států [online]. 2004 [cit. 9.2.2012]. Dostupné z <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0038:CS:HTML>>.

- [19] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací [online]. 2005 [cit. 28.12.2012]. <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32005L0036:CS:HTML>>.
- [20] Směrnice Rady 89/48/EHS ze dne 21. prosince 1988 o obecném systému pro uznávání vysokoškolských diplomů vydaných po ukončení nejméně tříletého odborného vzdělávání a přípravy [online]. 1988 [cit. 28.12.2012]. Dostupné z <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1989L0048:20010731:CS:PDF>>.
- [21] Směrnice Rady 92/51/EHS ze dne 18. června 1992 o druhém obecném systému pro uznávání odborného vzdělávání a přípravy [online]. 1992 [cit. 28.12.2012]. Dostupné z <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0051:CS:HTML>>.
- [22] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 1999/42/ES ze dne 7. června 1999, kterou se zavádí postup pro uznávání dokladů o dosažené kvalifikaci pro profesní činnosti upravené směrnicemi o liberalizaci a o přechodných opatřeních a kterou se doplňuje obecný systém uznávání dokladů o dosažené kvalifikaci [online]. 1999 [cit. 28.12.2012]. Dostupné z <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31999L0042:CS:HTML>>.
- [23] Zákon č. 18 ze dne 1. května 2004 o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a některých příslušníků jiných států a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2012, částka 20, s. 378-380. ISSN 1211-1244.
- [24] Zákon č. 95 ze dne 29. ledna 2004 o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 122, s. 4339-4345. ISSN 1211-1244.

- [25] Zákon č. 96 ze dne 4. února 2004 o podmínkách získávání a uznání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 122, s. 4339-4345. ISSN 1211-1244.
- [26] Zákon č. 117 ze dne 26. května 1995 o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 128, s. 4606-4637. ISSN 1211-1244.
- [27] Zákon č. 155 ze dne 30. června 1995 o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 78, s. 2256-2262. ISSN 1211-1244.
- [28] Zákon č. 166 ze dne 13. července 1999 o veterinární péči a o změně některých souvisejících zákonů (veterinární zákon), ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 108, s. 3858-3879. ISSN 1211-1244.
- [29] Zákon č. 187 ze dne 14. března 2006 o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 161, s. 6283-6305. ISSN 1211-1244.
- [30] Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 128, s. 4577-4605. ISSN 1211-1244.
- [31] Zákon č. 360 ze dne 7. května 1992 o výkonu povolání autorizovaných architektů a o výkonu povolání autorizovaných inženýrů a techniků činných ve výstavbě, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 57, s. 1535. ISSN 1211-1244.
- [32] Zákon č. 381 ze dne 11. září 1991 o Komoře veterinárních lékařů České republiky. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 104, s. 6476-6478. ISSN 1211-1244.

- [33] Zákon č. 561 ze dne 10. listopadu 2004 o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 161, s. 6317-6327. ISSN 1211-1244.
- [34] Zákon č. 586 ze dne 20. listopadu 1992 o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2010, částka 127, s. 4739-4751. ISSN 1211-1244.
- [35] Zákon č. 592 ze dne 20. listopadu 1992 o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 52, s. 1333. ISSN 1211-1244.

Elektronické publikace

- [36] EVROPSKÁ KOMISE. *European Job Mobility Bulletin* [online]. Brusel, 2012 [cit. 2012-03-16]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>.
- [37] EVROPSKÁ KOMISE. *Jak nalézt v Evropě zaměstnání: pokyny pro uchazeče o zaměstnání* [online]. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2010 [cit. 2012-03-10]. ISBN 978-92-79-15971-8. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5658&langId=cs>.
- [38] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2010* [online]. Praha: Czech Communication Group, 2011 [cit. 2012-03-16]. ISBN 978-80-7421-034-1. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2010_portal.pdf.
- [39] SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV AV ČR. *Centrum pro výzkum veřejného mínění: Zájem obyvatel ČR o práci v zahraničí*. [online]. Sociologický ústav AV ČR, 2005 [cit. 15.4.2012]. Dostupné z : http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100441s_eu50124.pdf.

Informační zdroje

- [40] Co je Schengen. *Euroskop* [online]. ©2012 [cit. 2011-12-15]. Dostupné z <http://www.euroskop.cz/300/sekce/co-je-schengen/>.

- [41] Co je Schengen. *Euroskop* [online]. ©2012 [cit. 2011-12-28]. Dostupné z <http://www.euroskop.cz/300/sekce/co-je-schengen/>.
- [42] Compare qualifications. *UK NARIC* [online]. ©2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z <http://www.naric.co.uk/index.asp?page=16>.
- [43] Employment rate by gender, age group 15-64. *Eurostat* [online]. 2012 [cit. 2011-01-20]. Dostupné z <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tsiem010&tableSelection=1&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1>.
- [44] Eures poradí, jak se ucházet o práci v zahraničí. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2012 [cit. 2012-02-22]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/12331>.
- [45] EURES TriRegio [online]. ©2009 [cit. 2012-02-22]. Dostupné z <http://www.eures-triregio.eu/cs/triregio/o-nas>.
- [46] EURES. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-02-09]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/vb/.
- [47] EURES. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-02-13]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures.
- [48] EURES. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-02-15]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/cesko/#kap%202.
- [49] EURES. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-02-26]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/vb/.
- [50] EURES. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-02-27]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/vb/.
- [51] EURES. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-02-28]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/vb/.

- [52] EURES. *Internetový portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-02-24]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_cr/zp_vytah.
- [53] EURES. *Internetový portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-02-24]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_cr/potvrzeni_o_zamestnani.
- [54] EURES. *Internetový portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-02-25]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/vb/.
- [55] EURES: Evropský portál pracovní mobility. *Evropská komise* [online]. 2012 [cit. 2012-02-13]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=27&acro=eures&lang=cs>.
- [56] EURES: Evropský portál pracovní mobility. *Evropská komise* [online]. 2012 [cit. 2012-02-28]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=cs&catId=56&parentCategory=56#XBorderMap>.
- [57] EURES: Evropský portál pracovní mobility. *Evropská komise* [online]. 2011 [cit. 2012-02-28]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8133&acro=living&lang=cs&parentId=7740&countryId=CZ&living=>.
- [58] EURES: Evropský portál pracovní mobility. *Evropská komise* [online]. 2012 [cit. 2012-02-28]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8160&acro=living&mode=text&recordLang=en&lang=cs&parentId=7767&countryId=UK®ionId=>.
- [59] EURES: Evropský portál pracovní mobility. *Evropská komise* [online] 2012 [cit. 2012-02-29]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8100&acro=living&lang=cs&parentId=7740&countryId=CZ&living=>.
- [60] EURES: Evropský portál pracovní mobility. *Evropská komise* [online]. 2012 [cit. 2012-02-08]. Dostupné z

<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8100&acro=living&lang=cs&parentId=7740&countryId=CZ&living=>.

- [61] EURES: Evropský portál pracovní mobility. *Evropská komise* [online]. 2012 [cit. 2012-04-15]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/eures/myEures/public/statisticsAction.do?method=init&to=P.S&lang=cs&popup=true>.
- [62] EUROPA: PLOTEUS. *Evropská komise* [online]. 2012 [cit. 2012-02-13]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/ploteus/about.jsp?language=cs>.
- [63] EUROPA: Volný pohyb – občané EU. *Evropská komise* [online]. 2012 [cit. 2012-02-28]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=457&langId=cs>.
- [64] Harmonised unemployment rate by sex. *Eurostat* [online]. 2012 [cit. 2011-01-20]. Dostupné z <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020&tableSelection=1&plugin=1>.
- [65] Home Office [online]. 2012 [cit. 2012-03-10]. Dostupné z <http://www.homeoffice.gov.uk/publications/science-research-statistics/research-statistics/immigration-asylum-research/immigration-brief-q4-2011/eea>.
- [66] Housing Benefit. *Direct Government* [online]. ©2012 [cit. 2012-03-09]. Dostupné z http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/On_a_low_income/DG_10018926.
- [67] Child benefit. *Direct Government* [online]. ©2012 [cit. 2012-02-26]. Dostupné z http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/ChildBenefitandChildTrustFund/Childbenefits/Gettingstarted/ChildBenefitandwhoqualifies/DG_073770.
- [68] Instituce EU a správa vnitřního trhu. *Euroskop* [online]. ©2012 [cit. 2012-01-10]. Dostupné z <http://www.euroskop.cz/8733/sekce/instituce-eu-a-sprava-vnitriho-trhu/>.

- [69] Jobseeker's Allowance. *Direct Government* [online]. ©2012 [cit. 2012-02-27]. Dostupné z http://www.direct.gov.uk/prod_consum_dg/groups/dg_digitalassets/@dg/@en/documents/digitalasset/dg_200090.html.
- [70] Labour Market Statistics. *Office for National Statistics* [online]. ©2012 [cit. 2012-03-10]. Dostupné z <http://www.ons.gov.uk/ons/publications/re-reference-tables.html?edition=tcn%3A77-222474>.
- [71] Lisabonská strategie a vnitřní trh. *Euroskop* [online]. ©2012 [cit. 2012-02-09]. Dostupné z <http://www.euroskop.cz/8742/sekce/lisabonska-strategie-a-vnitni-trh/>.
- [72] Migrace. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. ©2012 [cit. 2011-12-29]. Dostupné z <http://www.mvcr.cz/clanek/migrace-novy-clanek-890951.aspx>.
- [73] National Insurance. *HM Revenue & Customs* [online]. ©2012 [cit. 2012-02-25]. Dostupné z <http://www.hmrc.gov.uk/ni/intro/basics.htm>.
- [74] National Insurance. *HM Revenue and Customs* [online]. ©2012 [cit. 2012-03-09]. Dostupné z <http://www.hmrc.gov.uk/ni/intro/basics.htm#4>.
- [75] National Minimum Wage. *ACAS* [online]. ©2012 [cit. 2012-02-26]. Dostupné z <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1902>.
- [76] Nemocenské pojištění. *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. 2012 [cit. 2012-03-07]. Dostupné z <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/>.
- [77] Nemocenské. *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. 2012 [cit. 2012-03-07]. Dostupné z <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/nemocenske.htm>.
- [78] Office for National Statistics [online]. ©2012 [cit. 2012-03-12]. Dostupné z <http://www.ons.gov.uk/ons/index.html>.

- [79] Přejídné období pro volný pohyb pracovníků. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2010 [cit. 2011-12-17]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/1282/>.
- [80] Přístup na pracovní trh. *Europa* [online]. 2010 [cit. 2012-02-09]. Dostupné z http://ec.europa.eu/ceskarepublika/service/working/art_4912_cs.htm.
- [81] Statistical Bulletin. *Department for Work and Pensions* [online]. 2011 [cit. 2012-03-10]. Dostupné z http://research.dwp.gov.uk/asd/asd1/niall/nino_allocations_aug11.pdf.
- [82] The National Minimum Wage. *Direct Government* [online]. ©2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z <http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/TheNationalMinimumWage/index.htm>.
- [83] Uznávání kvalifikací a vzdělávání v EU. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. ©2006 [cit. 2011-12-28]. Dostupné z <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/uznavani-kvalifikaci>.
- [84] Uznávání odborných kvalifikací. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. 2012 [cit. 2012-02-27]. Dostupné z <http://uok.msmt.cz/home.php>.
- [85] Uznávání odborných kvalifikací. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. 2012 [cit. 2012-03-07]. Dostupné z <http://uok.msmt.cz/home.php?sec=smernice&w=1>.
- [86] Velká Británie. *Ministerstvo zahraničních věcí České republiky* [online]. 2012 [cit. 2012-02-27]. Dostupné z http://www.mzv.cz/jnp/cz/encyklopedie_statu/evropa/velka_britanie/ekonomika/obchodni_a_ekonomicka_spoluprace_s_cr.html.
- [87] Vnitřní trh EU. *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. ©2005 [cit. 2012-02-12]. Dostupné z <http://www.mpo.cz/dokument27608.html>.
- [88] Volný pohyb kapitálu. *Euroskop* [online]. ©2012 [cit. 2011-12-15]. Dostupné z <http://www.euroskop.cz/8737/sekce/volny-pohyb-kapitalu/>.

- [89] Volný pohyb osob. *Euroskop* [online]. ©2012 [cit. 2011-12-15]. Dostupné z <http://www.euroskop.cz/8736/sekce/volny-pohyb-osob/>.
- [90] Volný pohyb služeb. *Euroskop* [online]. ©2012 [cit. 2011-12-12]. Dostupné z <http://www.euroskop.cz/8735/sekce/volny-pohyb-sluzeb/>.
- [91] Volný pohyb zboží. *Euroskop* [online]. ©2012 [cit. 2011-12-10]. Dostupné z <http://www.euroskop.cz/8734/sekce/volny-pohyb-zbozi/>.
- [92] Základní informace pro žadatele. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online] ©2006 [cit. 2011-12-28]. Dostupné z <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/zakladni-informace-pro-zadatele>.
- [93] Zaměstnanost. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-02-16]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_evid.
- [94] Zaměstnanost. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-04-15]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>.
- [95] Zaměstnanost. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-04-15]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam_ciz_stat_prisl.
- [96] Zaměstnanost. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-04-15]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>.
- [97] Zaměstnanost. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-02-07]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/stat/eu/?_piref37_1296053_37_240407_240407.statse=2000000000011&_piref37_1296053_37_240407_240407.statsk=20000000000015&_piref37_1296053_37_240407_240407.send=send&_piref37_1296053_37_240407_240407.stat=20000000000023&_piref37_1296053_37_240407_240407.obdobi=4&_piref37_1296053_37_240407_240407.rok=2011&_piref37_1296053_37_240407_240407.uzemi=1000&ok=Vybrat.

Seznam zkratk

CVVM	Centrum pro výzkum veřejného mínění
EHS	Evropské hospodářské společenství
EU/EHP	Evropská unie/Evropský hospodářský prostor
EURES	Evropská služba zaměstnanosti
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NARIC	National Recognition Information Centre
NIN	National Insurance Number
REC	Recruitment Employment Confederation
SEPA	Jednotná oblast pro platby v eurech

Seznam tabulek

Tabulka 4-1: Zaměstnaní občané z EU/EHP k 31. prosinci 2010.....	48
Tabulka 4-2: Zaměstnaní občané z EU/EHP k 31. prosinci 2011.....	49
Tabulka 4-3: Míra zaměstnanosti Velké Británie podle země narození (v tisících)	53
Tabulka 4-4: Počet uchazečů o zaměstnání dle profese k 15. dubnu 2012.....	55
Tabulka 4-5: Počet společností podle země k 15. dubnu 2012	56
Tabulka 4-6: Nejžádanější profese k 15. dubnu 2012.....	56

Seznam grafů

Graf 4-1: Registrace dospělých osob do NIN vstupujících do Velké Británie od ledna 2002 do března 2011	52
Graf 4-2: Počet uchazečů o zaměstnání podle země bydliště k 15. dubnu 2012	54
Graf 4-3: Co v současnosti děláte?.....	59
Graf 4-4: Nejvyšší dosažené vzdělání	60
Graf 4-5: Věkové rozmezí.....	61
Graf 4-6: Pracoval/a jste už někdy v zahraničí (i brigádně)?	62
Graf 4-7: Jste ochoten/a odcestovat za prací do zahraničí na dobu delší než 3 měsíce?	63
Graf 4-8: Co Vás láká na práci v zahraničí?	64
Graf 4-9: Co Vás odrazuje na práci v zahraničí?	65
Graf 4-10: Pokud byste chtěli odcestovat do zahraničí, kdy byste si zajistili práci?	66
Graf 4-11: Kde byste hledali práci před odjezdem do zahraničí?	67
Graf 4-12: Slyšeli jste někdy o síti EURES?.....	67
Graf 4-13: Které země Evropské unie Vás lákají nejvíce, jako potenciální místa pro práci?..	69
Graf 4-14: Jaká je Vaše znalost anglického jazyka?	70

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst.3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše.)

V Ostravě dne 27. dubna 2012

.....
Bc. Iva Janyšková

Seznam příloh

Příloha č. 1: Žádost o uznání odborné kvalifikace

Příloha č. 2: Žádost o formulář E301/U1

Příloha č. 3: Dotazník k diplomové práci – Práce v zahraničí

Příloha č. 4: Souhrnné tabulky hodnot jednotlivých odpovědí

Příloha č. 1: Žádost o uznání odborné kvalifikace

Žádost je získána z webových stránek MŠMT.

Ž Á D O S T o u z n á n í odborné kvalifikace¹¹⁰ - odborné kvalifikace a jiné způsobilosti

Název regulované činnosti:

.....

Zamýšlená forma výkonu regulované činnosti:¹¹¹⁾

jako zaměstnanec nebo v obdobném vztahu

jako odpovědný zástupce držitele živnostenského oprávnění

jako podnikatel ve formě živnosti

jako jiná osoba samostatně výdělečně činná

Je činnost regulovaná ve Vašem státě původu/ve státě odkud přicházíte:

ano

ne

Údaje o žadateli:

Jméno:

Příjmení:

Pohlaví:¹⁾ muž - žena

Datum narození:

Stát a místo narození:

Státní příslušnost:

Adresa bydliště:

.....

.....

Adresa pro doručování písemností:¹¹²⁾

.....

.....

Telefon domů:

Mobilní telefon:

Fax:

¹¹⁰⁾ Nehodící se škrtněte.

¹¹¹⁾ Správný údaj označte v rámečku křížkem.

¹¹²⁾ Vyplnit jen v případě, že je odlišná od adresy bydliště.

Email:

Osobní údaje o rodinném příslušníku žadatele:¹¹³⁾

Rodinný vztah k žadateli:

Jméno:

Příjmení:

Pohlaví:¹⁾ muž - žena

Datum narození:

Stát a místo narození:

Státní příslušnost:

Údaje o zplnomocněném zástupci žadatele:¹¹⁴⁾

Jméno:

Příjmení:

Adresa:

Telefon:

Mobilní telefon:.....

Fax:

Email:

Údaje o dokladu o odborné kvalifikaci (diplom, osvědčení nebo jiný doklad):

Typ diplomu, osvědčení nebo jiného dokladu:¹¹⁵⁾

.....

Číslo dokladu o odborné kvalifikaci:

Datum vydání dokladu o odborné kvalifikaci:.....

Název, adresa a stát vzdělávacího zařízení:

.....

.....

Doba trvání studia:.....měsíců¹⁾ – let¹⁾

Údaje o odborné praxi – předchozí výkon povolání/předmětné činnosti žadatelem:²⁾

ne

ano

¹¹³⁾ Vyplní jen ten, kdo není státním příslušníkem členského státu EU, EHP a Švýcarska, ale je osobou, která je rodinným příslušníkem státního příslušníka členského státu EU, EHP a Švýcarska.

¹¹⁴⁾ Vyplní jen ten, kdo je v řízení zastoupen jinou osobou na základě plné moci.

¹¹⁵⁾ Diplom, osvědčení nebo jiný doklad získaný na základě absolvování vzdělání (vysokoškolského, vyššího odborného, středoškolského,) a odborné přípravy.

v závislém postavení:

na plný úvazek: od.....do.....;celkem.....měsíců¹⁾ – let¹⁾

na částečný úvazek: od.....do.....;celkem.....měsíců¹⁾ – let¹⁾

v nezávislém nebo vedoucím postavení:od.....do.....;

celkem..... měsíců¹⁾ – let¹⁾

Název, adresa a stát zaměstnavatele:¹¹⁶⁾

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Doklady přiložené žadatelem k žádosti:²⁾

A. Doklady prokazující totožnost žadatele:

průkaz totožnosti

doklad osvědčující státní příslušnost

plná moc pro osobu zastupující žadatele⁵⁾

B. Doklady prokazující odbornou kvalifikaci:

diplom, osvědčení nebo jiný doklad

popis rozsahu a obsahu studia

doklad o odborné praxi

potvrzení uznávacího orgánu země původu o odborné kvalifikaci žadatele¹¹⁷⁾

C. Doklady prokazující jinou způsobilost:

bezúhonnost, *nebo*

skutečnost, že na majetek uchazeče nebyl prohlášen konkurs, *nebo*

¹¹⁶⁾ V případě více zaměstnavatelů uvést všechny.

¹¹⁷⁾ Doložit jen v případě, že je povolání regulováno ve státě původu.

skutečnost, že uchazeč vykonával činnost s péčí řádného hospodáře jako prokurista nebo jako statutární orgán nebo člen statutárního nebo jiného orgánu právnické osoby, na jejíž majetek byl prohlášen konkurs, *nebo*

skutečnost, že uchazeč nebyl postižen za správní delikt nebo za disciplinární nebo kárné provinění (např. v souvislosti s výkonem předmětné činnosti), *nebo*

zdravotní způsobilost uchazeče, *nebo*

finanční způsobilost pro výkon regulované činnosti uchazeče, *nebo*

pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou výkonem (při výkonu) předmětné činnosti

V dne

.....
podpis žadatele

Informace pro žadatele:

Průkaz totožnosti, doklad osvědčující státní příslušnost, doklad o odborné kvalifikaci a doklady o jiné způsobilosti se předkládají v originále nebo v kopii.

Doklad o odborné kvalifikaci a doklady o jiné způsobilosti musí být přeloženy do českého jazyka (pokud v něm není vydán nebo pokud mezinárodní smlouva, kterou je Česká republika vázána, nestanoví jinak).

Doklady o jiné způsobilosti, s výjimkou dokladu o finanční způsobilosti, nesmí být starší než 3 měsíce.

Uznání odborné kvalifikace podléhá zpoplatnění; správní poplatek za vydání rozhodnutí o uznání odborné kvalifikace činí dle zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích 2.000,- Kč. Pokud jsou uznávacím orgánem profesní komory, je stanovena výše poplatku za uznání odborné kvalifikace předpisem této komory.

Příloha č. 2: Žádost o formulář E301/U1

Žádost o formulář E301/U1 získán z Integrovaného portálu MPSV

Žádost o formulář E301/U1

Vyplněnou žádost zašlete na úřad práce, v jehož správním obvodu má sídlo Váš poslední zaměstnavatel / máte bydliště, jste li OSVČ

K žádosti přiložte:

evidenční list důchodového pojištění, popř. potvrzení o zaměstnání z ČR - nutně z posledního zaměstnání, fakultativně z předcházejících zaměstnání za relevantní období (liší se v závislosti na požadavcích konkrétního státu); zaměstnavatel je povinen Vám tyto doklady vystavit

potvrzení o výdělků z posledního zaměstnání z ČR (jestliže jste v ČR naposledy pracoval jako zaměstnanec)

potvrzení osvědčující způsob ukončení pracovního poměru - dohoda, výpověď

pracovní smlouva - v případě, že pracovní pozice není uvedena na potvrzení o zaměstnání (v případě postupu dle nařízení 1408/71)

potvrzení o posledním vyměřovacím základu - v případě, že jste vykonával/a samostatně výdělečnou činnost

rozhodnutí o přiznání rodičovského příspěvku - v případě, že jste pobírala rodičovský příspěvek v rozhodné době

Tip: adresy úřadů práce v ČR najdete na <http://portal.mpsv.cz/sz/local>

Relevantní období – doba posuzovaná pracovním úřadem při rozhodování o dávkách v nezaměstnanosti; české úřady práce tedy vystaví formulář E301 s dobami pojištění získanými za období požadované jednotlivými členskými státy

Jeden rok, když se formulář posílá lucemburské instituci.

Dva roky, když se formulář posílá italské, islandské, lichtenštejnské nebo švýcarské instituci. Itálie může vyžadovat informace o všech dobách pojištění dotyčné osoby v zahraničí. Pro účely švýcarských institucí - *čtyři roky* v případě dětského vzdělávání nebo samostatně výdělečné činnosti po krátkou dobu.

Tři roky, je-li formulář zasílán belgické, dánské, francouzské, řecké, irské, portugalské nebo britské instituci.

Více než tři roky, je-li formulář zasílán instituci finské, polské (20 let), španělské (6 let), německé (7 let), rakouské (10, 15 nebo 25 let), maďarské a slovenské (4 roky), švédské (8 let), estonské, české, kyperské, lotyšské, nizozemské, slovinské, maltské, litevské, rumunské a bulharské (celá doba pojištění). V některých případech vyžadují belgické instituce informace o celé době pojištění. V případě potřeby, jde-li o pracovníky ve věku 52 či více let, mohou španělské instituce vyžadovat informace o dodatečných dobách předcházejících posledním šesti letům.

Poslední ukončený kalendářní rok nebo poslední tři ukončené kalendářní roky, je-li formulář zasílán norské instituci.

Osobní údaje	Vyplňte
Příjmení	
Jméno	
Datum narození	
Rodné číslo / evidenční č. pojištěnce	
Státní příslušnost	
Telefon	
Email	
Poslední zaměstnání/SVČ v ČR	Vyplňte
Zaměstnavatel (název, adresa); pokud jste naposledy byl OSVČ, napište OSVČ a uveďte OSSZ, u které jste byl registrovaný	
Způsob skončení zaměstnání (např. dohoda, výpověď...)	
Předchozí zaměstnání v ČR	Vyplňte
Zaměstnavatel 1 (jméno, adresa a doba zaměstnání)	
Zaměstnavatel 2 (jméno, adresa a doba zaměstnání)	
Kam zaslat formulář E301/U1	Vyplňte
Adresát a adresa	
Stát, kterému předložíte E301/U1	

V..... dne

.....
podpis

Příloha č. 3: Dotazník k diplomové práci – Práce v zahraničí

Dobrý den,

jmenuji se Iva Janyšková a jsem studentem druhého navazujícího ročníku Ekonomické fakulty VŠB-TU Ostrava, oboru Eurospráva. Prosím Vás tímto o vyplnění dotazníku, jehož cílem je zjistit ochotu respondentů vycestovat a ucházet se o práci v zahraničí. Dotazník obsahuje 13 otázek a je zcela anonymní. Výsledky poslouží k doplnění diplomové práce.

Děkuji za spolupráci.

Vyberte jednu odpověď, pokud nebude u otázky uvedeno jinak.

1. Pracoval/a jste už někdy v zahraničí (i brigádně)?

- ☐ Ano
☐ Ne

2. Jste ochoten/ochotna odcestovat za prací do zahraničí na dobu delší než 3 měsíce?

- ☐ Ano
☐ Ne

Pokud jste odpověděli ANO: **Co Vás láká na práci v zahraničí?** (Vyberte max. 3 možné odpovědi. U odpovědi jiné, vypište jaké.)

- ☐ Nové zkušenosti
☐ Lepší finanční výdělek
☐ Zdokonalení cizího jazyka
☐ Poznání nových lidí, kultury
☐ Zdokonalení se v oboru
☐ Touha osamostatnit se
☐ Jiné:

Pokud jste odpověděli NE: **Co Vás odrazuje na práci v zahraničí?** (Vyberte max. 3 možné odpovědi. U odpovědi jiné, vypište jaké.)

- ☐ Jazyková bariéra
☐ Neznalost cizího prostředí
☐ Strach z neúspěchu
☐ Rodinné důvody
☐ Ztráta přátel
☐ Obavy z nenalezení práce
☐ Strach ze selhání sama sebe
☐ Jiné:

3. Pokud byste chtěli odcestovat do zahraničí, kdy byste si zajistili práci?

- ☐ Před odjezdem
☐ Po příjezdu do země

Pokud jste odpověděli před odjezdem: **Kde byste práci hledali?** (V případě volby jiné, uveďte jaké.)

- ☐ Internet
☐ Doporučení přátel

- ☐ Agentura
☐ Jiné:

Pokud jste odpověděli po příjezdu do země: **Kde byste práci hledali?** (V případě volby jiné, uveďte jaké.)

- ☐ Pomocí přátel v dané zemi
☐ Úřad práce dané země
☐ Pracovní agentury
☐ Osobní kontakt po pracovištích
☐ Jiné:

4. Slyšeli jste někdy o síti EURES?

- ☐ Ano
☐ Ne

Pokud Ano: **Můžete uvést, čím se síť EURES zabývá?**

.....

5. Síť EURES nabízí informace, poradenství a služby v oblasti náboru a vyhledávání pracovních míst v rámci Evropské unie. Využili byste možnost vyhledat si pracovní místo v jiné zemi pomocí sítě EURES?

- ☐ Ano
☐ Ne
☐ Nevím

6. Které země Evropské unie Vás lákají nejvíce, jako potenciální místa pro práci?
(Vypište max 3 odpovědi, kde první uvedená země bude nejvíce preferovaná.)

.....

7. Můžete uvést důvod, proč právě Vámi zvolená země? (Týká se první uvedené země.)

.....

8. Jaká je Vaše znalost anglického jazyka?

- ☐ Aktivní znalost
☐ Pasivní znalost
☐ Žádná znalost

9. Ovládáte jiný jazyk? (V případě volby jiný, vypište jaký.)

- ☐ Německý jazyk
☐ Francouzský jazyk
☐ Španělský jazyk
☐ Italský jazyk
☐ Ruský jazyk
☐ Jiný:

10. Jaké je Vaše pohlaví?

- ☐ Muž
☐ Žena

11. Co v současnosti děláte?

- ☐ Student
- ☐ Pracující
- ☐ Mateřská dovolená
- ☐ Nezaměstnaný/á
- ☐ Důchodce

12. Vaše nejvyšší dokončené vzdělání?

- ☐ Základní
- ☐ Vyučen/a
- ☐ Středoškolské
- ☐ Vyšší odborné
- ☐ Vysokoškolské

13. Váš věk?

- ☐ 15 – 20
- ☐ 21 – 25
- ☐ 26 – 30
- ☐ 31 a více

Příloha č. 4: Souhrnné tabulky hodnot jednotlivých odpovědí

Tabulka hodnot ke grafu 4-3: Co v současnosti děláte?

Odpověď	Počet respondentů
Student	140
Pracující	78
Mateřská dovolená	10
Nezaměstnaný/á	10
Důchodce	2
Celkem	240

Tabulka hodnot ke grafu 4-4: Nejvyšší dosažené vzdělání

Odpověď	Počet respondentů
Základní	29
Vyučen/a	11
Středoškolské	107
Vyšší odborné	3
Vysokoškolské	90
Celkem	240

Tabulka hodnot ke grafu 4-5: Věkové rozmezí

Odpověď	Počet respondentů
15 - 20	47
21 - 25	149
26 - 30	26
31 - a více	18
Celkem	240

Tabulka hodnot ke grafu 4-6: Pracoval/a jste už někdy v zahraničí (i brigádně)?

Odpověď	Počet respondentů
ANO	65
NE	175
Celkem	240

Tabulka hodnot ke grafu 4-7: Jste ochoten/a odcestovat za prací do zahraničí na dobu delší než 3 měsíce?

Odpověď	Počet respondentů
ANO	165
NE	75
Celkem	240

Tabulka hodnot ke grafu 4-8: Co Vás láká na práci v zahraničí?

Odpověď	Četnost zvolené odpovědi
Nové zkušenosti	103
Lepší finanční výdělek	94
Zdokonalení cizího jazyka	137
Poznání nových lidí, kultury	65
Zdokonalení se v oboru	15
Touha osamostatnit se	21
Ostatní	4

Tabulka hodnot ke grafu 4-9: Co Vás odrazuje na práci v zahraničí?

Odpověď	Četnost zvolené odpovědi
Jazyková bariéra	31
Neznalost cizího prostředí	17
Strach z neúspěchu	6
Rodinné důvody	35
Ztráta přátel	14
Obavy z nenalezení práce	9
Strach ze selhání sebe sama	6
Ostatní	9

Tabulka hodnot ke grafu 4-10: Pokud byste chtěli odcestovat do zahraničí, kdy byste si zajistili práci?

Odpověď	Počet respondentů
Před odjezdem	229
Po příjezdu do země	11
Celkem	240

Tabulka hodnot ke grafu 4-11: Kde byste si hledali práci před odjezdem do zahraničí?

Odpověď	Počet respondentů
Internet	98
Doporučení přátel	69
Agentura	58
Ostatní	4
Celkem	229

Tabulka hodnot ke grafu 4-12: Slyšeli jste někdy o síti EURES?

Odpověď	Počet respondentů
ANO	44
NE	196
Celkem	240

Tabulka hodnot ke grafu 4-13: Které země Evropské unie Vás lákají nejvíce, jako potenciální místa pro práci?

Odpovědi respondentů	Četnost odpovědi
Velká Británie	85
Německo	30
Španělsko	19
Irsko	13
Rakousko	13
Francie	10
Itálie	10
Belgie	6
Švédsko	5
Nizozemsko	4
Lucembursko	4
Dánsko	3
Finsko	2
Polsko	1
Estonsko	1
Bulharsko	1
Ostatní	33
Celkem	240

Tabulka hodnot ke grafu 4-14: Jaká je Vaše znalost anglického jazyka?

Odpověď	Počet respondentů
Aktivní znalost	120
Pasivní znalost	109
Žádná znalost	11
Celkem	240